




3 1761 11648104 5



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761116481045>

CAI
SG 68
- A56

Government
Publications

2



ANNUAL REPORT

1997-1998

R O Y A L
C A N A D I A N
M O U N T E D
P O L I C E

EXTERNAL
REVIEW
COMMITTEE

12

Canada



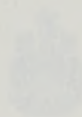
ANNUAL REPORT

1997-1998

R O Y A L
C A N A D I A N
M O U N T E D
P O L I C E

EXTERNAL
REVIEW
COMMITTEE

12



ANNUAL REPORT

1997-1998

FOR THE
GOVERNMENT
OF CANADA

EXTERNAL
REVIEW
COMMITTEE



© Minister of Public Works and Government Services Canada 1998

Cat. Number JS74-1/1998

ISBN 0-662-63615-5



CANADA

Chairman Président

May 12, 1998

The Honourable Andy Scott
Solicitor General of Canada
Sir Wilfrid Laurier Building
340 Laurier Avenue West
Ottawa, Ontario
K1A 0P8

Mr. Minister:

Pursuant to Section 30 of the *Royal Canadian Mounted Police Act*, I hereby transmit to you the Annual Report of the Royal Canadian Mounted Police External Review Committee for fiscal year 1997-98 for transmission to Parliament.

Yours sincerely,

A handwritten signature in dark ink, appearing to read "F. Jennifer Lynch, Q.C.", written over a light blue horizontal line.

F. Jennifer Lynch, Q.C.
Acting Chairperson



RCMP External Review Committee

Annual Report--1997-98

CONTENTS

OVERVIEW 1

INTRODUCTION 1

MANDATE, ROLES AND RESPONSIBILITIES 1

PROGRAM ORGANIZATION 2

ENVIRONMENT 2

THE YEAR UNDER REVIEW 4

A LOOK AHEAD 6

PRIORITIES 6

KEY PLANS AND STRATEGIES 6

CASES 8

A) GRIEVANCES - PART III OF THE *RCMP ACT* 8

 i) Harassment in the Workplace 8

 ii) Provision of Legal Assistance 12

 iii) Stoppage of Pay and Allowances 13

 iv) Medical Discharge 15

 v) Relocation Directive 16

 vi) Living Accommodation Charges Directive 23

 vii) Bilingualism Bonus 24

 viii) Language Requirements in Staffing Actions 27

 ix) Classification 28

B) DISCIPLINE - PART IV OF THE *RCMP ACT* 32

C) DISCHARGE AND DEMOTION

 - PART V OF THE *RCMP ACT* 44

OVERVIEW

INTRODUCTION

The RCMP External Review Committee is an independent, neutral component of a two-level redress mechanism available to members of the Royal Canadian Mounted Police who are not satisfied with disciplinary actions, discharges or demotions, and with other Force decisions, acts or omissions which impact upon their employee rights and in respect of which no other redress process is provided by the *RCMP Act* or its Regulations. The Committee independently reviews grievances and appeals referred to it and submits recommendations to the RCMP Commissioner who acts as the second and last level of the review process. The RCMP Commissioner is not required to accept the recommendations of the Committee, but when he chooses not to do so, he is required to provide his reasons. His decision is final although it is subject to judicial review by the Federal Court.

MANDATE, ROLES AND RESPONSIBILITIES

Under the *RCMP Act*, the RCMP Commissioner refers all appeals of formal discipline and all discharge and demotion appeals to the Committee unless the

member of the RCMP requests that the matter not be referred. In addition, pursuant to s. 33 of the *RCMP Act*, the RCMP Commissioner refers certain types of grievances to the Committee in accordance with regulations made by the Governor in Council. Section 36 of the *RCMP Regulations* lists the kind of grievance which the RCMP Commissioner has to refer to the Committee; they are as follows:

- a) the Force's interpretation and application of government policies that apply to government departments and that have been made to apply to members;
- b) the stoppage of pay and allowances of members made pursuant to subsection 22(3) of the *RCMP Act*;
- c) the Force's interpretation and application of the Isolated Posts Directive;
- d) the Force's interpretation and application of the RCMP Relocation Directive; and
- e) administrative discharge on the grounds of physical or mental disability, abandonment of post, or irregular appointment.

In each case, the member may request that the matter not be referred, in which case, the RCMP Commissioner has the discretion whether to refer the matter or not.

The Chairperson of the Committee reviews all matters referred to it and renders *Findings & Recommendations* to the RCMP Commissioner and the parties in the form of a judgment. The Chairperson also has the option, exercised rarely, of initiating a hearing to consider the matter.

The RCMP Commissioner may accept or reject the Committee's recommendations but if he rejects a recommendation, he must provide written reasons to the member involved and the Committee.

In conducting its review of matters referred to it, the Committee attempts to achieve a balance amongst the many complex and different interests while ensuring that the principles of administrative law are respected and the remedial approach taken by the *RCMP Act* is followed. In each case, the interests of the individual member of the Force must be balanced against those of the Force's management, of other members and of the force's clients: the public, as represented by Attorneys and Solicitors General.

PROGRAM ORGANIZATION

The legislation provides for a full-time Chairperson, a Vice-Chairperson and three other members who can be appointed on a full-time or part-time basis, and who are available to assist with its work (e.g.: hearings). The Committee

is currently operating with one member: the Vice-Chairperson who acts as Chairperson. Case review and administrative support are provided by staff who report to the Chairperson through the Executive Director. The Committee's offices are located in Ottawa.

Several activities or program components are provided in whole or in part to the Committee by the private sector and in partnership with other government agencies. For example, the Committee uses the services of partners such as the RCMP Public Complaints Commission and the Department of the Solicitor General for the sharing of facilities and equipment, or the provision of services which would otherwise have to be obtained through Committee resources. When in need of other more specialized types of services, the Committee always looks at alternatives such as contracting with the private sector or obtaining services from another department rather than creating its own expertise in those areas.

ENVIRONMENT

The Committee does not control the number or the nature of cases referred to it. The number of referrals depends, in part, on the members' decision as to whether they should submit their cases to level II, and on the Force's interpretation of the *RCMP Regulations* which establish the Committee's jurisdiction. In fact, just

as the Committee is not involved in the decision as to whether a matter should be referred to it, neither is it possible for the Committee to monitor, of its own motion, whether certain grievances were not referred to it which ought to have been. Section 36 of the *RCMP Regulations* provides that grievances relating to a number of matters are to be referred to the Committee. While sub-paragraph 36(b) through (e) are specific, this is not so with sub-paragraph 36(a) - the Force's interpretation and application of government policies that apply to government departments and that have been made to apply to members of the RCMP. Whether or not a matter is referable to the Committee under this provision requires an interpretation in each case. While the vague wording of sub-paragraph 36(a) only affects this one paragraph, it has disproportionate effects given that it accounts for a large part of the Committee's grievance referrals.

Any specific legislative and policy initiatives undertaken by the RCMP in the area of labour relations could also potentially have a significant impact on the Committee's workload.

A last factor will impact on how the Committee will conduct its business in the future. It has to do with the fast-changing RCMP environment. In order to adapt to a rapidly changing world, the RCMP has, over the last two years, undertaken several initiatives aimed at cultural transformation, addressing

morale issues, improving internal communications, and making the grievance process more efficient and effective. One of the RCMP's major initiatives in this regard is the Alternate Dispute Resolution program which is implementing early interest-based approaches to resolution of disputes, and a broader system of conflict management which is resulting in an institutionalization of this approach in all of RCMP labour relations, with emphasis on conflict prevention and systemic change. Such a direction should, in the long run, have a profound and positive effect on labour relations within the RCMP and eventually could have an effect on the Committee's mandate and workload.

THE YEAR UNDER REVIEW

Coping effectively and efficiently with the workload, and providing the RCMP Commissioner with its best advice on the specific matters referred to it continued to be a priority for the Committee during 1997-98. In addition to, the Committee undertook or pursued certain key activities, such as the following:

- contributing to the modernization of RCMP conflict management processes by :
 - collaborating with the RCMP in its attempt to resolve employee-employer conflicts through means other than those involving the formal grievance/appeal procedure, e.g.: through promoting the use of alternative dispute resolution mechanisms wherever possible;
 - completing the review of the Committee's mandate as it relates to grievances, a study which was initiated under the leadership of the Committee, and which is designed to make the Committee's mandate even more efficient and in tune with today's RCMP reality;
- sharing with others by :
 - allowing stakeholders to make a greater use of the Committee's resources and expertise, e.g.: by promoting the giving of informal advice to RCMP members in the preparation of their grievance;

- participating in the orientation of the new Divisional Staff Relations Representatives, elected members whose responsibility is to represent the Force's membership in matters pertaining to staff relations;
- creating and publishing communication materials such as the Committee's bi-monthly *Communiqués*;
- communicating with partners by :
 - participating in federal and international fora such as the International Association for Civilian Oversight of Law Enforcement (the A/Chairperson is a member its Board of Directors), the Canadian Association for Civilian Oversight of Law Enforcement, the Council of Canadian Administrative Tribunals, and the Small Agencies Administrators Network;
- continuous learning by :
 - attending a variety of conferences, courses and seminars;
 - reviewing modern literature on best practices in conflict management;
 - inviting experts of various interest groups to speak to Committee staff;
- undertaking or pursuing initiatives aimed at further increasing the efficiency and effectiveness of the Committee's review processes by :

-
- participating in a review conducted by the Auditor General's Office during the year;
 - completing the amendment of the Committee's *Rules of Practice and Procedure*;
 - implementing the integration of the Committee's informatics support systems with those of the Solicitor General Department for a greater efficiency and economy.

A LOOK AHEAD

The year 1998 marks the Committee's tenth anniversary, at least from an operation's point of view - although the Committee was created in 1986, it became fully operational on June 30, 1988, that is when Parts III, IV and V of the *RCMP Act* were enacted.

PRIORITIES

With a successful record in its first decade, the Committee's future priorities are two-fold: to maintain its diligence and professionalism in providing fair and independent review of individual cases, and to continue to encourage awareness and implementation of modern conflict management processes. There is a clear nexus between proper conflict management within an organization and cultural transformation. Over the past three years, the RCMP has undertaken many initiatives, including an Alternative Dispute Resolution Project, aimed at moving its culture toward a more consensus-based, participatory model, away from an internal command-control culture. These initiatives are important to bring the institution in alignment with its client services, such as community-based policing. The Committee will pursue its efforts to encourage the interest-based approach to problem solving and has implemented internal measures and ensure that its own processes are modern

and flexible enough to adapt to the changing landscape of conflict resolution.

In fulfilling its mandate, the Committee is committed to providing the RCMP with impartial, useful, and timely advice on specific cases referred to it. It will also continue to participate where appropriate in the larger issues related to labour relations within the RCMP, always in a manner that respects and balances the interests of the RCMP, its members, and members of the Canadian public.

KEY PLANS AND STRATEGIES

In order to meet its priorities, the Committee has identified the following key plans and strategies:

1. **Providing leadership in adapting to the new environment, by :**
 - ▶ Communication: maintaining effective communications with all stakeholders to ensure that the Committee remains current in its understanding of underlying interests and the organization's culture.
 - ▶ Mandate Review: taking leadership in an all-party consensus-based review of the Committee's mandate and internal review processes in order to continuously improve the services we provide, while assuring

its independence, accountability, efficiency and effectiveness.

- ▶ Modern Conflict Management Processes: supporting the RCMP's initiatives in alternative dispute resolution and interest-based problem solving, and introducing processes within the Committee to ensure the availability of ADR mechanisms at every level. The Committee will also continue to develop its use of processes which encourage the use of modern interest-based approaches for the resolution of appropriate cases, and will provide resources where possible for coaching or mediation.
- ▶ Technology: implementing on a shared basis with the RCMP, an electronic data base of the Committee's recommendations and research, thus providing fairer and more efficient access to guiding principles and jurisprudence in such specialized areas of police discipline and grievance, and natural justice.
- ▶ Legislation and Policy: proactively responding to RCMP legislative and policy initiatives and advising where appropriate on matters which can lead to healthy systemic change.
- ▶ Issues Development: providing research, best practices studies and advice where appropriate on specific issues affecting labour relations within the RCMP.

2. Managing the Committee effectively and efficiently, by :

- ▶ Internal Culture: the Committee's own culture is a team-based, shared leadership culture which encourages and receives the highest quality of professionalism and commitment from its employees. It will continue to place a high priority on nurturing and maintaining this culture, of which it is extremely proud.
- ▶ Process re-engineering: in recent years, the Committee has undertaken a targeted and continuous review of its processes, successfully developing a streamlined, smooth-functioning and timely approach to case review. Continued attention to its processes will enable the Committee to continue to attempt to meet its commitment to process most cases within 90 to 120 days.
- ▶ Workload Management for improved workload planning: enhanced communication between the various sectors within the RCMP whose referral of cases can dramatically affect the Committee's workload has enabled it to plan its resource needs much more successfully. This communication will continue.

CASES

What follows is a short description of the specific cases reviewed by the Committee during the year. It excludes those cases which, under the leadership of the Committee, were resolved informally between the parties through mediation.

The number in bold print at the beginning of each summary is the reference number assigned by the Committee upon completion of the case. At the end of each summary, the disposition of the case by the Commissioner is provided, except in those cases where he has not yet issued a decision.

A) GRIEVANCES - PART III OF THE RCMP ACT

i) Harassment in the Workplace

G-190 Following a complaint by two employees concerning their supervisor's conduct, the RCMP found that the supervisor had harassed them. The member was criticized for having been, in general, brusque and intimidating. An investigation had concluded that there was no evidence that the member had made derogatory or intimidating comments, or that he had intentionally harassed the complainants. Rather, the RCMP's decision was based on the fact that the complainants said they were afraid of the member. The member

grieved the decision, claiming that the applicable policy on harassment had been misinterpreted. Basically, the member maintained that he was the victim of his demanding management style.

The Level I adjudicator dismissed the grievance on the grounds that the member did not have standing to grieve. According to the adjudicator, the member had not suffered any prejudice in the case at hand, since no disciplinary action had been taken against him. The day after this decision, the member received a disciplinary reprimand.

The Committee first examined the issue of standing, in light of the three criteria set out in the *RCMP Act* (subsection 31(1)). First, the decision that is the subject of a grievance must be related to the administration of the affairs of the RCMP. The Committee found that this criterion had been met, since the grievance concerned an RCMP decision on a harassment complaint lodged by employees working for the RCMP.

Under the second criterion, the member must have been aggrieved by the decision. The Committee found that the member had in fact been aggrieved by the RCMP's decision that he had harassed the complainants. The adjudicator was wrong to conclude that the member had not suffered any prejudice on the grounds that no disciplinary measures had, to that point, been taken against him. The

decision that was the subject of the grievance was an administrative one, taken on the basis of the harassment policy. Whether or not a member is subsequently subject to the disciplinary procedure has no bearing on the existence of prejudice. Being labelled a harasser can certainly damage a member's credibility, reputation and career. The member is entitled to contest this prejudice.

The third criterion for presenting a grievance requires that no other process for redress from the prejudice be provided by the *RCMP Act*, the regulations or the Commissioner's standing orders. At first glance, one might conclude that a disciplinary appeal is the procedure to follow to contest a decision that a harassment complaint is founded. However, such is not the case, since a disciplinary appeal can only serve to contest a decision that the Code of Conduct was violated or to contest the sanction imposed as a result of that decision. The disciplinary process is separate from the process established by the policy on harassment, and a disciplinary appeal could not have rescinded the grieved decision, which had been taken under the policy on harassment. For all these reasons, the Committee concluded that the member had standing to grieve the decision in question.

The Committee then examined the merits of the grievance. It determined

that, on the basis of the applicable policy, harassment necessarily involves improper conduct on the part of the alleged harasser. It is not sufficient for the alleged victim to feel harassed. The Committee concluded that the factual elements that came to light during the harassment investigation did not support a finding that the member's conduct had been improper. The decision based on this investigation, namely that the member had harassed the complainants, was therefore erroneous. The Committee recommended that the grievance be upheld.

The Commissioner agreed with the Committee and upheld the grievance.

G-191 During an interview conducted in furtherance of a disciplinary investigation regarding another member, the member felt that the investigator was harassing her. She informed him that she was ending the interview and left the room. The investigator ordered her to come back in and sit down. As the member walked away, the investigator also got up and followed the member out of the room, ordering her to return. The member eventually returned to the interview room, and the interview was concluded. The member filed a complaint of harassment against the investigator.

After an investigation, the RCMP found that there had been no harassment, but that the member had likely been

insubordinate to the investigator. The member submitted a grievance against this decision. The grievance was denied at Level I. It was felt that there was insufficient evidence that the investigator had shouted at the member to establish that he had harassed her. The adjudicator also found that the member had been obliged to follow the order of the investigator. The adjudicator concluded that the investigator's actions did not amount to harassment.

The Committee examined the RCMP Harassment Policy, and found that this policy operates independently of the RCMP Code of Conduct. It also found that the actions of the member were relevant only insofar as they related to the propriety of the actions of the investigator: it was the investigator's actions that were to be examined, and not the member's.

The Committee found that the appropriate inquiry to be made was whether the evidence disclosed that the actions of the investigator constituted "improper behaviour ... directed at and offensive to" the member, that the investigator "knew or ought reasonably to have known would be unwelcome"; the behaviour must not only have been offensive to the member, but must also be considered to have been "improper" in the circumstances. The evidence did not support a finding that the investigator's actions had been improper, in the specific circumstances of the case.

The Committee made comments regarding a possible apprehension of bias in the process; while there was no finding of bias in this case, the Committee emphasized the importance of the appearance of fairness to the success of the harassment complaint process, and recommended that the RCMP obtain the investigatory and decision-making services of persons wholly unrelated to the events or parties involved in the complaint, in future cases.

The Commissioner agreed with the Committee and denied the grievance.

G-192 A member complained of a number of incidents, which the member felt amounted to harassment by his superior. The first of two principal incidents occurred at a meeting dealing with administrative matters. Superior officers, as well as peers and subordinates of the member, were in attendance. The superior felt that the member had not followed certain instructions which had been given to him. The superior loudly berated the member and told him "I'm fed up with you". Afterwards, the superior apologized for getting annoyed. The second principal incident occurred a few days later when the superior called the member to his office to advise him of a performance log entry in relation to the member's non-compliance with the administrative instructions. The superior was alleged to have pointed his finger at the member and stated words to the effect

of “that’s once, don’t let it happen again”.

A harassment investigation was conducted. It was determined by the RCMP that there was no evidence of harassment. The member grieved this decision. The Level I adjudicator agreed with this and found that the complaint was unfounded. The adjudicator accepted that the member had felt intimidated by his superior. In fact, the adjudicator noted that this superior was a large, forceful and imposing man who had surely left many other members feeling somewhat intimidated. However, for the adjudicator, what intimidation might have resulted from the superior’s direct behaviour was certainly always unintended. The adjudicator found that the superior’s behaviour towards the member did not amount to harassment as the superior had acted “in a manner precisely as those who know him would expect”.

The Committee first examined the applicable harassment policy and explained that although an intentional element might be more significant in dealing with an allegation of abuse of authority, which is a specific type of harassment, the policy’s general definition of harassment does not require proof of intention. The proper inquiry to be made, rather, is whether the conduct constituted improper behaviour, directed at and offensive to the complainant, which its author knew or ought to have known would be unwelcome.

Based on this test, the Committee examined the incidents at the base of the complaint. The first incident concerned the fact that the superior loudly berated the member on a performance issue before superiors, peers and subordinates of the member. The Committee found that, even in supposing that the superior was correct in perceiving a lack of compliance with directions which had previously been given to the member, there was no reason for the superior to act in this manner in a meeting dealing with administrative matters. The performance problem perceived by the superior could easily have been dealt with afterwards, in private. In addition, the superior’s remark, “I’m fed up with you”, not only served to identify a shortcoming in the member’s performance, but it disparaged the member personally before those in attendance at the meeting. The superior’s behaviour was therefore improper. The Committee also found that the superior’s behaviour was sufficiently serious that he could reasonably be expected to have known that it would be unwelcome. His behaviour thus met the two principal criteria of the harassment policy. The Committee concluded that the superior’s behaviour towards the member at the meeting constituted harassment.

With respect to the second incident in the superior’s office, the Committee concluded that his behaviour had not been improper and could thus not

constitute harassment. The Committee noted that the discussion in the superior's office, unlike the general meeting in which the first incident occurred, was held for the specific purpose of addressing what the superior felt were performance problems. The Committee recognized that the discussion left the member feeling intimidated and hurt. However, it noted that such discussions will normally cause a certain degree of negative feelings on a subordinate's behalf, especially in cases where the subordinate receiving the comments disagrees with them. The Committee explained that such feelings must be provoked by some improper behaviour by the alleged harasser for there to be harassment; the Committee was satisfied that this was not the case, here.

Based on these findings, the Committee recommended that the grievance be partially upheld. The Committee then examined the issue of the appropriate remedy which should be granted to the member. The Committee acknowledged that an apology had been provided by the superior at the meeting. The Committee explained that there will always be outbursts between co-workers and the author of such an outburst must be able to remedy a potential harassment incident with a well-worded apology. In the current case, however, there was no information on file as to the precise wording of the apology, nor as to whether the apology was directed at the member or

at those in attendance at the meeting. Although the Committee felt that the superior's apology was undoubtedly well-intentioned, there was insufficient information to conclude that it remedied the behaviour. The Committee recommended that, in addition to any other measure which the Commissioner might deem fit, the RCMP should, as the member's employer, recognize that it had failed to ensure him a harassment-free workplace and apologize for this in a letter to him.

The Commissioner did not agree with the Committee's conclusion that the behaviour in the first incident constituted harassment. The Commissioner denied the grievance.

ii) Provision of Legal Assistance

G-200 A member had agreed to keep three antique handguns for safekeeping for the members of a family whose mother had passed away, pending the settlement of her estate and the proper registration of the weapons. The family was concerned about the safety of one of its members, whose reaction to his mother's death was expected to be quite grave, and the family was worried about the handguns being close by during this period. The member kept the weapons at his office until the offices were moved, at which time he took the weapons to his home. During a break-in at the member's house, the weapons were stolen. They

were subsequently seized by the municipal police force. The member was charged with possession of a restricted weapon without a registration certificate, under subsection 91(1) of the *Criminal Code*.

The member sought payment of his legal fees at public expense, to defend against the charge. His request was denied on the basis that he had been rendering a personal favour to his friends, and not acting within the scope of his duties. The member grieved this decision.

The Level I adjudicator denied the grievance on the basis that the member was not acting in the scope of his duties in helping his friends. While he could have been so acting originally, in taking the weapons to his house, he indicated that he was treating the weapons as personal possessions rather than as items seized by the RCMP.

The Committee found that the member's intention in possessing the weapons was to discharge a police duty, and nothing in his actions indicated a change in that intention. Thus, the member had been acting within the "scope of his duties" throughout the period of his possession. However, the Committee found that the member had failed to keep any record of his dealings with the weapons, or to document or identify the weapons in any way that would have been consistent with his intention to discharge a police function. This indicated that he had not acted in

accordance with "reasonable departmental expectations", the second and subsidiary requirement of the applicable policy on legal fees. While he could have exhibited less than perfect compliance with operational Manual provisions regarding the processing of seized articles and still met those expectations that were "reasonable", he complied with none of the guidelines for such a situation, over a very long period of time. Therefore, despite the member's honourable intention and good faith, the Committee recommended that the grievance be denied.

iii) Stoppage of Pay and Allowances

G-202 A member was suspended from duty, with pay, after being arrested and charged with assaulting his wife. He was then made the subject of disciplinary allegations relating to the spousal abuse. After the member pleaded guilty to the criminal charge and was sentenced, he was served with a Notice to Recommend Stoppage of Pay and Allowances, which was based on the disciplinary allegations and the criminal conviction. The then Director of Personnel (DOP) found that the recommendation came too late after the RCMP knew the nature of the member's conduct, and did not approve it.

The member then underwent a disciplinary hearing, at which an agreed statement of facts was submitted, and he

admitted to the allegations. The Adjudication Board imposed a direction to resign, which sanction the member has appealed. After the hearing, the member was served with a second Notice to Recommend Stoppage of Pay and Allowances, which was based on the fact that the hearing and the agreed statement had established both the continual nature of the member's abuse of his wife, and an occasion on which the member had pointed his firearm at her. The member's pay was stopped.

The member grieved this decision. A unanimous Grievance Advisory Board (GAB) recommended upholding the grievance on the basis that the RCMP had known the nature of the member's conduct for a long period of time, the disciplinary hearing did not constitute new developments justifying a new decision, and the second recommendation was therefore untimely; the GAB agreed with the views expressed in the first decision to the effect that the stoppage of pay at such a late stage in the process made the measure appear punitive, which was not its purpose. The Level I adjudicator disagreed and denied the grievance.

The Committee examined the policy on suspension without pay (SWOP), and found that it is a continual process that develops with the circumstances of a case; therefore, where new developments arise, a new decision may be taken. In this case, however, the Committee found that

the disciplinary hearing had not revealed any new facts or developments that would affect the previous decision. That is, the disciplinary hearing had established the member's involvement in the previously alleged conduct, but that involvement had been "clear", in the words of the SWOP policy, long before the hearing. The RCMP had conducted the investigation leading to the charge and had made the allegations on the basis of the evidence gleaned in the investigation; the DOP had found the member's involvement in the alleged conduct to have been "clear" after the first recommendation to stop pay. The SWOP policy requires the RCMP to await the establishment of charges or allegations only where the involvement of the member in the alleged conduct is not clear; this was not the case here. Therefore, the establishment of the allegations did not constitute a new development which could properly give rise to a new decision to stop pay, in this case. In light of the purpose of SWOP, the protection of the integrity of the RCMP, the measure can serve its purpose only where it is used in a timely manner. The Committee agreed with the GAB and with the first decision in the matter, that the stoppage of pay could not be considered timely, and therefore recommended that the member be reimbursed his lost pay and allowances.

The Commissioner agreed with the Committee and upheld the grievance.

iv) *Medical Discharge*

G-197 A member had been on sick leave, either periodically or continually, for a period of several years. The Health Services Officer had recommended that the medical discharge process be initiated in relation to the member, although the member's medical condition had not been diagnosed at that time. A medical board found that the physical and mental condition suffered by the member was of a chronic nature with little likelihood of significant improvement in a foreseeable future. On that basis, the RCMP discharged the member. The member grieved her discharge, arguing that it had been premature and that due process had not been followed. The Level I adjudicator denied the grievance; he found that the discharge was appropriate, fair and reasonable. The Committee noted that this case was a difficult one, in that the RCMP had attempted to medically discharge the member, who had been on sick leave, either periodically or continually, for several years: this was an extremely long period of time to be on sick leave, from anybody's perspective. There is no doubt that the lengthy absence had caused great stress on the member, as well as placing important pressure on the detachment where the member was posted. However, these stresses and pressures were not relevant in law to the central issue that had to be decided, which was whether or not due process had been

followed in the circumstances. The RCMP has an obligation to ensure that, when it takes steps towards the medical discharge of a member, this be done in accordance with due process.

Subsection 28(1) of the *RCMP Regulations* provides that, when a designated officer considers a member's ability to work for the RCMP to be impaired because of a physical or mental condition, a medical board is appointed to determine the degree of the member's impairment. The essence of this provision is that a Notice of Intention to Discharge is in the nature of an allegation that needs to be tested by a medical board. In this light, the existence or absence of a medical diagnosis would be more determinative at the time a medical board assesses the allegation that the degree of the member's impairment is such as to justify discharge. The Committee therefore found that a medical diagnosis is not, by itself, a prerequisite to a Notice of Intention to Discharge. The Committee found that there was nothing to support a finding that the Notice of Intention to Discharge was not valid.

The Committee then examined the Medical Board's report and found several problems. The Board had failed to report on the physical or mental condition of the member and its relationship with any impairments to the member's ability to work for the RCMP; in fact, there had been no analysis in support of the

limitations and impairments identified by the Medical Board. The Medical Board had also failed to make any specific recommendations as to the member's continued service in the RCMP, in either a regular or civilian member capacity. The report had not addressed many of the issues the Medical Board should have considered, such as: 1) a diagnosis or an assessment of the member's physical and mental condition; 2) a determination of any effect such a condition could have on the member's ability to perform any kind of work for the RCMP; 3) in the event it was found that the member's ability to perform would be impaired, a determination of whether such an impairment would be of a) a temporary or permanent nature and b) a partial or total nature. The Committee concluded that the deficiencies of the Medical Board's report were fatal to the medical discharge process, and that the report had not enabled the Appropriate Officer to make any kind of finding on whether the member should be medically discharged. This being the case, the Committee recommended that this grievance be upheld.

Because of its lack of medical expertise, and because the record contained no up-to-date medical information on the member's physical and mental condition, the Committee declared itself unable to make any findings or recommendations regarding the member's ability to work for the RCMP. In this

light, the Committee recommended that a new medical board be appointed to determine the member's physical and mental condition and whether such a condition would impair the member's ability to work for the RCMP.

Finally, in light of all the circumstances of this case, the Committee strongly encouraged the member and the RCMP to cooperate, through the medical board process, in determining the best approach to ensure that the member's medical and mental condition is fairly and objectively assessed in a timely fashion.

The Commissioner accepted the recommendations of the Committee. He upheld the grievance and ordered that a new medical board be appointed to examine the matter.

v) *Relocation Directive*

G-194 After her retiring member husband received authorization to take a pre-retirement house-hunting trip (HHT), the member made a request for paid leave to accompany him on the HHT. Her request was denied for the reason that she did not qualify under the RCMP Relocation Directive for time off because she was not, herself, retiring or otherwise being transferred. The member submitted a grievance against this decision, arguing that it represented an incorrect interpretation of the RCMP Relocation Directive and constituted a violation of

her right against discrimination based on her marital status, which right is protected under the *Canadian Human Rights Act*.

The Level I adjudicator determined that the grievance had been rendered merely academic and hypothetical because, according to his own inquiries, no HHT had actually been taken by the member or her husband. Thus, the issue of the member's entitlement to paid leave for such a trip was now merely academic, in his view, so that the member no longer had standing to bring the grievance.

The Committee determined that the member had standing and that the grievance had not been rendered merely academic. The member had a direct interest in challenging the validity of the decision, a remedy could be effective for her and she satisfied the "aggrieved" requirement in subsection 31(1) of the *RCMP Act*.

On the merits of the grievance, the Committee determined that the member did not qualify for paid leave under the terms of the RCMP Relocation Directive. While her husband qualified under the Directive for time off for an HHT as a retiring member, she could not establish her own entitlement. As she was not being relocated by the RCMP as a consequence of her employment, she qualified for only those benefits allowed to the spouses of relocating members. Thus, her expenses for the trip had been authorized, but she did not qualify for paid leave. The Committee also found

that the decision had not been discriminatory.

The Commissioner agreed with the Committee's recommendation and he denied the grievance.

G-196 A member purchased a residence. At the time of purchase, the member spent a considerable amount of money to replace soiled and worn carpeting in the residence. The member was subsequently transferred and, having experienced a monetary loss on the resale of his residence, the member applied for and received reimbursement under the Home Equity Assistance Plan (HEAP). The RCMP, however, did not consider the amount for the carpet replacement to be an allowable part of the purchase price for the purpose of HEAP. The calculation of the member's equity loss, and hence the HEAP reimbursement, did not take this amount into consideration. The member grieved.

The grievance was denied at Level I on the issue of time limits. The member had received an extension of time to present the grievance at Level I. When it was submitted, the grievance was stamped as received by the grievance unit on a date one day later than the last day of the extended time limit. The adjudicator found that time limits must be interpreted and applied strictly and that the present grievance was outside the time limit.

The Committee reviewed the matter and noted that the grievance had been sent by mail. As such, in accordance with a Federal Court precedent, it was the date of mailing which was the date the grievance should be taken as having been presented. Given that the grievance was received only one day after the expiry of the time limit, given that it was mailed a considerable distance from the place where it was received, and given the member's own statement about the date on which he mailed it, the Committee found, on a balance of probabilities, that the grievance had been submitted within the applicable time limit.

In another preliminary matter raised in the grievance submissions, the member made an argument about possible conflict of interest: the same officer who acted as Level I adjudicator had had some involvement in the decision on the member's HEAP claim. The Committee found nothing which would suggest that the Level I adjudicator executed his function in a biased or intentionally unfair manner. Nevertheless, it recognized from the perspective of the member the appearance of the adjudicator's actions as giving rise to a possible *apprehension* of bias. It commented that such a situation should be avoided in the future.

The Committee found that although the grievance had not been subject to adjudication on the merits at Level I, the Committee was in a position to deal with the merits at Level II. Addressing the

merits, the Committee observed that in a number of earlier cases—G-110, G-111, G-158—the Committee had recommended that certain amounts for renovations performed on a residence could be included in the calculation of the purchase price for the purpose of HEAP notwithstanding that the renovations were not found in the specific list of improvements set out in the HEAP provisions of the Relocation Directive. In specific, the Committee found that basic renovations related to the integrity or livability of the residence could be included. In each previous case, however, the former Commissioner and present Commissioner had disagreed with the Committee and maintained a stricter interpretation of the purchase price calculation.

The Committee found that there were key distinctions between the facts of the present case and the facts of the previous cases such that, even if the underlying logic employed by the Commissioner in these cases were to be applied, the present claim could be paid. In the present case, the purchase of the carpeting was very closely related to the purchase of the residence. Both parties to the purchase agreement had acknowledged—through the price negotiation process—that the vendor would have to absorb the cost of the new carpet by either paying for it, or by discounting the price of the house by a corresponding amount. The carpet was

replaced before the member and his family began occupying the residence. Another distinctive element in the present case was that there was no indication in the present case that the house was an “amateur carpenter’s special”. Such a concern had arisen in earlier cases. With respect to the present case, the Committee noted that a house with a bad carpet can still be a wise investment, both from the point of view of the member who purchases it and the RCMP which partially indemnifies against losses stemming from market decline. The Committee urged the Commissioner to consider these distinctions and to uphold the present grievance.

The Committee also urged the Commissioner to reconsider the rationale for the Level II decisions in the previous grievances. It noted that while there are distinctions between the present grievance and these previous grievances such that the present grievance could be upheld despite the denial of the previous grievances, the Committee nevertheless continued to hold the opinion expressed in the Findings and Recommendations issued for these previous grievances. The Committee observed that the Commissioner had expressed concerns about excessive subjectivity in distinguishing between expenses which merely maintain a residence to its standard at the time of purchase and amounts that would be allowed under the Committee’s suggested criteria.

However, the Committee pointed out that real estate assessors are able to distinguish between mere maintenance and added-value renovations necessary to the integrity or livability of the residence; such assessments can be part of their assessments provided to the RCMP for the purpose of HEAP applications (as it was in this case). Furthermore, RCMP financial reviewers are able to make decisions based on this advice from real estate assessors, as they do in other parts of the HEAP assessment.

The Commissioner agreed with the Committee that the grievance had been submitted within the statutory time frames but on the merits, did not accept the Committee’s Findings and Recommendations and denied the grievance.

G-198 A member who was subject to the Work Force Adjustment Directive sought to sell his house, and applied for consideration under the RCMP’s Home Equity Assistance Plan (HEAP), since he would suffer a loss on the sale. He sought to include in the calculation of the purchase price of his house \$64,000 he had spent making a number of renovations to the property, which included about \$34,000 in landscaping. The RCMP approved the HEAP application, allowing the price of certain improvements to be added to the purchase price, but disallowing \$46,000

of the improvements, which included the landscaping expenditures.

The member grieved the decision regarding the amounts excluded from the calculation. He argued that his expenditures had added value to the house and ought to be considered part of his equity in the house. The Level I adjudicator denied the grievance. He determined that HEAP was not meant to cover expenditures made for any and all renovations that were a matter of personal choice and taste.

The Committee first noted that the policy explicitly allows expenditures for “necessary landscaping (excluding decorative)” to be included in the purchase price. The Committee indicated that what was “necessary” would depend on the circumstances of the case and that, in some circumstances, standards of the community could be a relevant factor. In this case, however, the member had not given any compelling reasons indicating the necessity of his expenditures, and his landscaping was more extensive than that of the community.

Examining the other expenditures, the Committee reiterated its view that the lower of cost or added value of basic renovations necessary to the integrity or livability of a residence should qualify for inclusion in the purchase price under HEAP, as long as they are not maintenance expenses. However, in this case, the expenditures related to items of a personal choice nature that constituted

“extras” and did not relate to the integrity or livability of the house. On this basis, the Committee recommended that these items not be included in the purchase price of the member’s house, and that the Commissioner deny the grievance.

The Commissioner agreed with the Committee’s recommendation on the disposition of the grievance and denied it.

G-199 After a relocation, a member’s claim for reimbursement of a mortgage default insurance (MDI) premium had been denied on the ground that, contrary to the terms of the RCMP Relocation Directive, the member had failed to transfer the full equity from his old-post residence to his new-post residence. The member had grieved and, following Findings and Recommendations by the Committee in G-92, the Commissioner found that there had been clerical errors in the RCMP’s calculation of the member’s claim. He ordered that the matter be returned for a new determination. In the new determination, the RCMP found that, after correcting the clerical errors, the claim still should be denied on the basis of failure to transfer the full equity. The member grieved again, arguing that the RCMP had failed to inform the member of the requirement to make a full-equity transfer.

The Level I adjudicator found that there was insufficient evidence that the member had been misled about the need

to make a full-equity transfer. The grievance was denied at Level I.

The matter was referred to the Committee. The Committee reviewed the facts and found, on a balance of probabilities, that the member had specifically asked a RCMP financial analyst about the reimbursement of the MDI premium and, in response, the analyst had not informed the member of the full-equity transfer provision, nor had the analyst referred the member to the applicable section of the Relocation Directive.

The Committee found that, as a matter of principle, the Committee's reasoning in G-55 was applicable to this grievance: in that previous case, the Committee had found that the RCMP must provide complete and accurate responses to requests for information made to relocation contacts; despite the brevity and relative simplicity of the provision describing the full-equity transfer requirement for MDI, the RCMP had failed to give the member full information in response to his request; the Committee had found that, in the circumstances, it would be manifestly unfair for the RCMP to rely upon the strict terms of the full-equity transfer restriction.

The Committee then considered the former Commissioner's decision in G-55. In its view, the principles set out by the Commissioner in G-55 were consistent with payment of the member's claim in

the present case. The member in the present case had attempted to inform himself in advance of his entitlements under the Relocation Directive, and, specifically with respect to MDI, he had done so by means of a telephone enquiry of a RCMP financial analyst. While the member could also have checked this information in the Administration Manual, where a member makes an enquiry and where an analyst from Financial Services and Supply Branch responds, the member is entitled to rely on the response. Naturally, therefore, the response should not be such as to mislead the member. The RCMP's obligations in a case of actually misleading verbal advice are not negated by the existence of better advice in the Administration Manual, and the Committee did not read the Commissioner's reasons in G-55 as saying otherwise.

The Committee found that the advice given to the member was, in fact, misleading. Where a member specifically asks about the reimbursement of a MDI premium, and where the RCMP financial analyst does not inform the member of one or both of the simple and basic restrictions on reimbursement (lack of lump-sum payment, lack of full-equity transfer) or provide the caveat of referring the member to the policy provision where these restrictions can be found, then this advice is misleading.

The Committee was further persuaded to recommend that this

grievance should succeed due to the fact that, since the Commissioner's decision in G-55 was issued in 1992, there have been numerous new management initiatives and many of these have involved the human resources area. The RCMP now recognizes that its own employees are the 'clients' of the various employee-relations policy centres and it is seeking to strengthen the services provided to these clients. The Committee felt that the decision on this grievance should take into consideration these new management philosophies within the RCMP.

The Committee thus recommended that the grievance be upheld and that the member be reimbursed his MDI premium. The Committee emphasized, however, that the decision in this case was based on the particular facts presented and it cautioned that not all cases should or could be upheld on the basis of the reasons given in this matter.

The Commissioner did not accept the Committee's recommendation and denied the grievance.

G-205 A member who was to be transferred to another division sought approval under the RCMP's Home Equity Assistance Plan (HEAP) because he anticipated losing money on the sale of his house. He sought to include in the calculation of the purchase price the cost of the renovations he had made to the house. He was denied coverage under HEAP, as the RCMP determined that his

sale price had not been lower than his purchase price; the RCMP had allowed some of the member's renovations to be included in the purchase price, but had disallowed others. The RCMP had also found that the calculation of the purchase price could not include the value of a piece of land that was attached to the house lot. The member submitted a grievance against the decision, seeking inclusion of all of his renovation costs and challenging the exclusion of the value of the additional land from the purchase price.

An informal resolution of the issue regarding the additional land was reached, resulting in a decision that the member did qualify for HEAP. However, the member continued his grievance on the issue of the inclusion in his purchase price of his cost for the installation of carpet and hardwood flooring, which had been disallowed by the RCMP. The Grievance Advisory Board (GAB) recommended that the grievance be denied, as it found that the flooring renovation could not be included in the purchase price for the house; it stated that the list of allowable improvements in the definition of purchase price in the policy on HEAP was exhaustive, and flooring renovations were not on the list. The Level I adjudicator agreed and denied the grievance. The member sought Level II determination of the grievance.

The Committee examined the definition of purchase price in the policy,

and reiterated its view that the lower of cost or added value of basic renovations which are necessary to the integrity or livability of a residence should qualify for inclusion in the purchase price under HEAP, as long as they are not expenditures which maintain the value of the residence. In this case, the entire house had been covered in commercial linoleum tile flooring of a nature commonly found in hospitals and schools; the Committee found that to remove this kind of flooring and replace it with residential flooring was a matter related to the livability of the house, and was reasonable in the circumstances. There was no argument by the RCMP that the flooring materials used by the member were extravagant or were beyond what would constitute reasonable residential flooring materials; the Level I adjudicator had accepted that the flooring installed was in accordance with the norms and standards of the community. The Committee found that the flooring renovation had not been a value-retentive or maintenance expense, but had added value to the residence; the Committee therefore recommended that the value added to the house by the flooring renovation be included in the member's purchase price, and that the Commissioner allow the grievance.

vi) *Living Accommodation Charges Directive*

G-201 After a member was transferred, he learned that his replacement at the old post, who occupied the same Crown-owned accommodation that the member had occupied while there, had sought a recalculation of the rental charges levied for that unit, and had received a reduced rental charge along with a retroactive reimbursement of overpayments. The member submitted a request for retroactive reimbursement of the "overpayments" he had made while living there, stating that he had faced the same conditions his replacement had, and therefore deserved the same reduction in rent. That request was denied, and the member grieved that decision.

In his decision denying the grievance, the Level I adjudicator accepted that the conditions faced by the member were "similar" to those faced by his replacement, but found that, since the onus was on occupants to discover problems with rental charges during their tenancy, and the member had not done so, he could not assert a right to a retroactive payment after accepting and paying the rental charges while he lived in the unit.

The Committee accepted the similarity of the conditions faced by both occupants of the unit, and found that the changes to the charges enjoyed by the member's replacement indicated that the

charges levied against the member had been excessive. The Committee found that the onus for the proper administration of the Living Accommodation Charges Directive (LACD) rested with the RCMP rather than with the occupants of the accommodation. It also found that the LACD contemplated reimbursements of overpayments to occupants, retroactive to the date of the error or change. As a former occupant, the member was entitled to a reimbursement, in the Committee's view, since it had been the RCMP that had not correctly administered the LACD.

vii) *Bilingualism Bonus*

G-204 This grievance concerned the retroactive payment of the bilingualism bonus. In consequence of the Federal Court decision in the *Gingras* case, the RCMP undertook to pay members who had been eligible for the bonus in the past, but who had not been paid. In the present matter, the RCMP informed a bilingual member that he had been denied payment of the bilingualism bonus for a certain period of time. During this period the member had been posted at a detachment located in a unilingual region for which no unit bilingual complement (UBC) had been identified. The RCMP's rationale for denying the bonus to the member was that Treasury Board had directed that the bilingualism bonus be paid only to members who were in a UBC unit.

The member grieved the RCMP's decision. The member argued that he had provided French language services at the detachment and he also noted that he had been bound by an administrative arrangement to provide French language services at a neighbouring detachment where a UBC had been identified, but which had no bilingual member posted at the detachment. Further, the member pointed out that he had been identified as a bilingual resource in the divisional administration manual supplements.

A Grievance Advisory Board (GAB) recommended that the grievance be upheld, but only for the period during which the member had provided bilingual services to a neighbouring UBC detachment. The GAB found that, due to this administrative arrangement, the member had become *de facto* part of a UBC detachment during this period.

The Level I adjudicator agreed that, for the reasons given by the GAB, the member had been in a position very much akin to being in a UBC while he had provided French-language services at the neighbouring detachment. The adjudicator upheld the grievance. However, due to the Treasury Board criteria, the adjudicator stated that the remedy he could provide was limited to directing that the Official Languages Branch approach Treasury Board with the circumstances of the case so that Treasury Board could determine whether the member qualified for the bonus.

The Officer-in-charge (OIC) of Official Languages Branch denied implementation of the remedy directed by the Level I adjudicator. He noted that the RCMP had already approached Treasury Board on related matters and had received the firm response that there could be no departure from the established eligibility rules. In response to the decision of the OIC Official Languages, the member submitted the grievance to Level II, arguing that he had not received the remedy he had been awarded at Level I.

The grievance was referred to the Committee. After receiving the grievance, the Committee invited the parties to make additional submissions with regard to a letter from the Treasury Board Deputy Secretary, Official Languages and Employment Equity Branch in which eligibility criteria with respect to retroactive payment of bonus were supposedly set out. The Committee enquired whether the letter *was* or *was based upon* an instrument of Treasury Board formally amending or supplementing, for the RCMP, published Treasury Board policy applicable to the public service with respect to the bilingualism bonus. The RCMP provided submissions stating that the letter in question neither *was*, nor *was based upon*, such an instrument. The submissions stated that the letter was rather a reiteration and clarification of certain decisions taken by staff at the RCMP and at Treasury Board.

The Committee issued its Findings and Recommendations. With respect to the refusal, by the OIC Official Languages, to implement the Level I adjudication, the Committee referred to its Findings and Recommendations in G-90. In that case the Committee had indicated that, in exceptional circumstances where, in the RCMP's view, an adjudication was clearly incorrect and could threaten the good administration of the RCMP, the RCMP could refuse to implement such a decision. In such a case, nevertheless, the RCMP was required to forward the grievance to Level II for final adjudication. The Committee was willing to apply the procedure in G-90 to the present case and to treat the case as properly referred for full review at Level II of the process.

On the merits, the Committee found that, based on the record and submissions before it, the Committee had nothing to indicate that the criteria set out in the Treasury Board Deputy Secretary's letter were, or were based upon, actual Treasury Board policy. Rather, the letter from the Deputy Secretary, and another related letter from another public servant, appeared to be letters from staff members at Treasury Board Secretariat. The Committee noted that a Deputy Secretary of Treasury Board is not a member of Treasury Board itself and that, whatever the extent of authority of a Treasury Board Deputy Secretary may be, it does

not include abrogating or amending a Treasury Board policy by means only of the Deputy Secretary's own letter.

The Committee reviewed the applicable policy actually adopted by Treasury Board. An important principle became apparent. Treasury Board had provided that it was to be individual federal institutions, and not Treasury Board Secretariat, which would identify the language requirements of each institution's positions. The Committee found that the RCMP had failed to follow the Treasury Board policy with regard to the identification of positions. Eligibility for the bonus was defined according to whether members occupied bilingual positions. For the purposes of payment under the bilingualism bonus policy in UBC areas, where individual positions were not previously linguistically identified, retrospective consideration was to have been given as to which positions should be identified as having been bilingual positions. In accordance with Treasury Board policy, the identification of bilingual positions was to be performed by the RCMP. However, instead of turning its own mind to what positions were, in effect, its bilingual positions during its relevant period, the RCMP had seen itself as having been constrained by the criteria from Treasury Board Secretariat which purported to establish which position-holders should be paid the bonus.

The Committee recommended that the grievance be upheld. The Committee recommended that the RCMP exercise its own best judgment—according to its own knowledge of the manner in which the RCMP organized its workplace—as to which members should be identified as having occupied bilingual positions. Thus, in the present case, the question of the member's eligibility for the bilingualism bonus should be remitted to the appropriate administrative decision-centre for redetermination in accordance to the RCMP's best judgment.

The Committee acknowledged that, despite its analysis, it was possible that the Commissioner might disagree with the Committee's approach and find that the RCMP did not consider itself constrained by the criteria set out by staff at Treasury Board Secretariat. Such a finding would be difficult to support. Nevertheless, even if it were made, such a finding would not affect the final conclusion. If it were found that the RCMP adopted the criteria as its own view of how to determine which were its bilingual positions, it further could and should be found the RCMP *itself* failed to take into account its own policies and practices. The Committee noted that the grievance would be upheld on essentially the same basis as described previously.

In a further alternative, the Committee recommended that if the Commissioner were to find that the RCMP was compelled to apply the

criteria set out by the Treasury Board Deputy Secretary, it nevertheless could and should be found that the RCMP's *interpretation* of these criteria was incorrect on at least one ground: it could and should be found that, contrary to the RCMP's determination, a member who is tied to a UBC through an administrative arrangement, is, in effect, part of the UBC for the purpose of eligibility under the criteria set out by the Treasury Board Deputy Secretary.

viii) *Language Requirements in Staffing Actions*

G-195 The member in this matter presented a grievance against his preclusion, some four years earlier, from a job competition. The member had been precluded on the basis of language requirements. The member explained in his grievance that he had recently learned that another member, who had also been precluded from the same job competition on the basis of language requirements, had since successfully grieved these requirements. The other member having had his candidacy re-examined, as a result of his grievance, the member in this grievance was now seeking to be provided similar consideration.

The Level I adjudicator denied the grievance on the basis of time limits. He found that regardless of the outcome in the other member's grievance, the member here became aggrieved at the

time of his preclusion and not upon learning that another member had successfully grieved the language requirements.

The Committee noted that a difficulty with this matter was that the subject of the grievance was not entirely clear. On one hand, the member appeared to be contesting the RCMP's decision to preclude him from consideration in the job competition on the basis of language requirements. On the other hand, certain arguments also appeared to be directed at the RCMP's omission to re-examine his candidacy, as it had done for the member in the other matter. The Committee found that to the degree that the grievance was directed at the decision precluding the member from the job competition, the grievance was outside the statutory time limit and should thus be denied. The member became aggrieved on the date on which he learned of that decision and had 30 days to grieve it. Clearly, his grievance presented some four years later did not respect this time limit. The Committee noted that in certain very specific circumstances, where a member asks the RCMP to reconsider its initial decision, the new decision taken by the RCMP can become grievable in and of itself. In this case, however, there was no such new decision on which the grievance could be based.

The Committee then found that to the degree that this grievance was

directed at the RCMP's omission to re-examine the member's candidacy when it was determined, as a result of the other member's grievance, that the language requirements for the 1992 staffing action were invalid, such an issue is strictly a staffing matter and the Committee does not have jurisdiction to examine it, as per section 36 of the *Royal Canadian Mounted Police Regulations*. The Committee thus refrained from making any finding on this aspect of the grievance and left it to the Commissioner to deal with the matter.

ix) Classification

G-193 A new job description was approved for a civilian member's position and a classification exercise was performed. The position was given the same classification which it previously had. The member grieved and the grievance was upheld at Level I, with the adjudicator ordering a new classification exercise to take place. A new classification exercise was performed, but again the position received the same classification. The member grieved again. He argued that two factors of his job had been undervalued in the classification exercise, that the classification committee had not used all the tools available to it in assessing his position and had failed to consider relativity to other positions, and that the classification committee had not

given him an opportunity to make representations on the classification.

Before making a decision, the Level I adjudicator asked the RCMP to provide the "full rationale" for the classification decision. In response, the RCMP requested that another classification evaluator assess the position, albeit only on the factors disputed by the member. The new evaluator came to the same conclusion as that of the classification committee and this conclusion was transmitted to the Level I adjudicator by the RCMP. The Level I adjudicator then rendered his decision and found that the grievance record revealed no error of fact or process; he also stated that he could not ignore the fact that numerous classification evaluators had now assessed the position and were not in agreement with the member's opinion on the classification.

The Committee reviewed the matter and found no clear error of fact or process in the assessment, by the classification committee and the final classification evaluator, of the two job factors the member disputed. The Committee also found no support in the member's arguments with respect to failure to use certain classification tools, namely a bench audit and the assistance of a technical expert in the member's field. Use of a bench audit could be relevant to a dispute over a job description, but the proper description of the member's job was not at issue here.

The Committee found, however, that there was support for the member's general argument that the classification committee needed more information to properly understand his position and the Committee found that there was vital information from the member's submissions which shed light on the position and which was not before the classification committee. The Committee nevertheless found that this information had been provided to the final classification evaluator; in light of this, this issue did not justify upholding the grievance.

The Committee did, however, recommend upholding the grievance on the issue of relativity. Classification evaluation is more than a factor-by-factor assessment: as a final step, the position being rated must be considered as a whole against other positions to ensure the validity of the total rating. This comparison was not done in this case. This error was serious enough, in view of the importance of relativity, as underlined by the Federal Court in the Chong case and in view of instructions in the classification standard itself, to require that the classification be redone in order that relativity be fully and adequately examined. The Committee also observed that retroactivity of the classification should be addressed in the new classification exercise and this must be done with reference to a determination of

a reasonable date for the assignment of new duties and responsibilities.

Addressing the issue of the right of the member to make submissions to classification evaluators, the Committee found no specific rights of this nature in current policy. It noted, however, that this result might not hold if the issue were examined against general duties of fairness and rights to natural justice in administrative law. Given that the grievance was resolved on other issues, it was not necessary for the Committee to make specific findings and recommendations on this issue.

G-203 A member held the position of Regional Environmental Health and Safety Advisor (REHSA) for his division, and sought reclassification of that position. A generic job description applicable to all REHSAs across the RCMP was submitted for review. It was determined that the existing classification for all REHSA positions was valid; in a further explanation, it was stated that a possibility that there might be further delegation to field positions indicated that the job description might have to be resubmitted. The member filed a grievance against the failure to increase the classification level of his position. The RCMP took the position that there had been no decision made, and that the submission of the job description had been merely to "test the waters".

The Level I adjudicator denied the grievance on the basis that the member had no standing. It was found: that there was no decision made; that the member was not personally affected by the evaluation of the generic job description; that even if there had been a reclassification, there was no guarantee that the member would have been promoted to the higher level; and that the grievance was premature, as there had not yet been a final decision rendered.

The Committee found that the member had standing to grieve the refusal to reclassify his position. The job description that was submitted applied to all REHSAs, including the member; it was evaluated and a decision was made to maintain the classification level. The member was personally affected by this decision, as he had a direct interest in the proper classification of his position, and had lost the opportunity for promotion to a higher level as a result of the decision. While it appeared that the decision could possibly be reconsidered on a further submission of the job description, the member did not know at that time whether it would be reconsidered, and was therefore entitled to grieve the decision when he did.

The record indicated that, after initiating the grievance, the member had held it in abeyance while his superiors updated the generic job description and resubmitted it. This led to a second decision to maintain the position's

classification level. This second decision, which was not the subject of the grievance, was found by the Committee to have rendered ineffective any remedy that could be granted in this grievance. That is, the proper remedy to be given if the grievance were well-founded would be a re-examination of the classification using an accurate job description. Since this process had already been done, a remedy could no longer be effective against the first decision; only a remedy against the second decision could have been effective. If the member had also grieved the second decision, the merits of the grievance could be considered and a remedy could have been effective. Since the grievance did not relate to the second decision, the Committee recommended that the grievance be denied on the basis that it was moot.

The Committee expressed its concern regarding the process that had led to the first decision, and suggested that the Commissioner consider ordering a full classification exercise to be done.

G-206 A member worked as a translator in a division. A classification committee met to review the classification of his position. After a review of the member's position and the classification standard, the classification committee recommended that the classification of the member's position remain at the same level. This recommendation was accepted.

The member filed a grievance against this decision. He requested that his position be reclassified upward or, at the very least, that he be paid a supplement by the RCMP in recognition of the superior requirements of his position, namely the obligation that he translate in both directions: from English to French and from French to English. The member indicated that at RCMP Headquarters, as at the Secretary of State, the staffing policy was such that translators were hired to translate only in one direction: from English to French or from French to English. However, translators in the RCMP divisions were required to translate in both directions. The member also advanced further arguments related to the link between his position and the position of the member in charge of the Translation Branch. He asserted that he worked autonomously and that his work required little or no revision. According to the member, he should be classified at the same level as that of the member in charge of the Translation Branch.

The Level I adjudicator concluded that the increased difficulty involved in translating in both directions was irrelevant to the determination of the classification level. The adjudicator also concluded that the classification level of the member in charge of the classification branch was based not only on his supervisory functions, but also on the nature of the position and the quality of

work required. The Level I adjudicator found that the classification committee had applied the classification standard in accordance with the prescribed procedures and that the member had not shown that there was any factual or procedural error in the classification committee's decision.

The grievance was referred to the External Review Committee. The Committee recognized that the obligation to translate in both directions requires knowledge and skills greater than those required for translation in one direction. However, it concluded that the requirement to translate in both directions is not recognized by the standard as an element distinguishing among the levels in the standard. The Committee was therefore unable to accept the member's argument that, on the basis of the standard, the obligation to translate in both directions should lead to the upward reclassification of his position. The Committee also concluded that the applicable salary provisions do not provide for a pay supplement for translation in both directions.

With respect to the factors relating to supervision and autonomy, the Committee concluded that there were differences between the nature of the member's work and the nature of the work of an incumbent of a position at a higher level, as described in the classification standard. Admittedly, these differences are not necessarily large, and

there are also aspects of the member's work that are similar to the work of a higher level. However, the fact that a position includes some requirements similar to a position at a higher level (or lower level) is not unusual. The qualitative differences between positions often represent a matter of degrees. However, the classification levels, as such, are distinct. In the end, the relevant question was to determine whether a factual or procedural error had occurred in the classification review of the member's position. With regard to the factors relating to supervision and autonomy, the Committee concluded that there had been no such error.

However, a strong point in the member's favour remained: the classification committee had apparently not considered the question of relativity. In the previous matter of G-193, the Committee had concluded that a study of relativity is normally a necessary stage in a classification exercise. The Committee felt that the lack of such a study in the present case was equivalent to a material procedural error. It therefore recommended that the grievance be allowed on this last point and that the classification matter be referred to a classification committee for a thorough review of relativity.

The External Review Committee made an additional comment that lack of recognition of translation in both directions—in the classification standard

or in the provisions concerning pay supplements—was unfair. However, since these policies are dictated by Treasury Board, correction of this situation cannot be achieved by way of a formal remedy in a grievance against the RCMP. However, it is still possible—and the Committee so suggested—for the RCMP to approach Treasury Board to investigate whether it would be possible to make improvements to the standard or to the pay supplements.

B) DISCIPLINE - PART IV OF THE *RCMP ACT*

D-49 A member faced an allegation of disgraceful conduct bringing discredit on the RCMP. It was alleged that the member made numerous personal long-distance and local cellular phone calls using RCMP lines. The Appropriate Officer's case was comprised largely of telephone records, together with circumstantial evidence intended to show the member's responsibility for the calls and the personal nature of the calls.

At the close of the Appropriate Officer's case, he sought to introduce a series of questions and responses from a statement given by the member during the internal investigation. The member objected to the introduction of this evidence, citing the protection offered by subs. 40(3) of the *RCMP Act*. The Appropriate Officer noted that the member had objected to some questions

during the internal investigation interview, and had been required to answer these questions under subs. 40(2); the responses to such questions were protected by subs. 40(3). However, the member had not objected to other questions, and according to the Appropriate Officer, the member's responses to these questions were voluntary and thus not protected by subs. 40(3).

The Adjudication Board adopted the Committee's reasoning from the previous disciplinary case of D-16 and found that subs. 40(3) automatically protects a member against subsequent use of any incriminating statement made in the course of an investigation under s. 40 of the *Act*, even if the investigator did not specifically require an answer to his questions. The Board inferred that the questions and responses that the Appropriate Officer sought to introduce in this case would tend to incriminate the member and subject him to a penalty and therefore fell within the protections provided by s. 40. The portions of the statement sought to be introduced by the Appropriate Officer were thus not admitted into evidence.

The member then made a motion for a non-suit, arguing that the Appropriate Officer had presented no evidence that the calls mentioned in the allegation were of a personal nature. The Board upheld the motion and the Adjudication Board proceedings came to an end.

The Appropriate Officer appealed, arguing that i) the Board had erred in refusing to allow into evidence the portions of the statement tendered by the Appropriate Officer, and ii) the Board had erred in upholding the motion for non-suit.

Examining the first ground of appeal, the Committee performed an extensive review of the issues of s. 40 statements under the *RCMP Act*. It considered its previous Findings and Recommendations in D-16 and a number of legal precedents and, upon review, found that the Committee's approach set out in D-16 continued to be correct. In neither the words of s. 40, nor in the case law, did the Committee find support for an approach by which the protection against the subsequent use of a response arises only upon the member's specific objection to a question and a specific requirement to answer. Further, it found that the case law also reveals no support for an approach by which the protection against the subsequent use of a response arises only upon a specific requirement to answer, even in the absence of an objection by the member. In the view of the Committee, a member answering questions in a s. 40 investigation is inherently compelled to answer. All incriminating responses to such questions, or responses that tend to subject a member to a proceeding or penalty, are protected under subs. 40(3).

The Committee agreed with the limitation set out by the B.C. Court of Appeal in the Gustar case to the effect that subs. 40(3) only protects responses that actually are incriminating or actually tend to subject a member to a proceeding or a penalty. In this case, it found that it could legitimately be inferred that the portions of the statement sought to be introduced by the Appropriate Officer were incriminating or would tend to subject the member to a proceeding or a penalty.

The Committee emphasized that its conclusions here did not go so far as to say that there could never be, in any circumstance, a voluntary statement given by a member under s. 40 of the *RCMP Act*. It acknowledged the possibility that the subs. 40(3) protections might not arise when, after being clearly and adequately warned, a member clearly insists that he or she wants to give a fully voluntary statement to which no privilege is attached. In the present case, however, the Committee found that the warning the member had been given was deficient and misleading. The preliminary requirement of an adequate warning not being met, the Committee went no further in considering whether the responses of the member might fall within the possible category of s. 40 responses which can be taken as voluntary. The Committee therefore recommended against upholding the appeal on the first ground.

In addressing the second ground of appeal, the Committee observed that the issue of whether to grant a non-suit is a question of law for which the appropriate standard of review on appeal is that of correctness. The test on a motion for a non-suit is whether there is any admissible evidence, whether direct or circumstantial, upon which a reasonable adjudication board could find that the allegation is established. On a motion for a non-suit, the adjudication board is not to weigh the evidence or to test its quality or reliability once a determination of its admissibility has been made. Where there is some evidence going to each of the essential elements of the allegation, the motion for non-suit should be denied.

The Committee found that the Appropriate Officer provided some evidence, with respect to each element of the allegation, upon which an adjudication board could find that the allegation against the member was established. The Committee emphasized that the question of whether the allegation was actually established is not the relevant test at that stage of the proceedings. The threshold for a non-suit is, rather, the lower threshold of ‘some evidence’, thus allowing the case to proceed. The Committee also observed that while the case against the member relied extensively on circumstantial evidence, such evidence is far from valueless.

The Committee thus recommended that the appeal be upheld on the second ground and that there be a new hearing into the allegation.

The Commissioner disagreed with the Committee's conclusions on the degree of protection provided by subs. 40(3). The Commissioner then examined the issue of the motion for non-suit and accepted the Committee's recommendation that a new hearing be held.

D-50 (*Note: This case concerns the same events as those in G-200, summarized above*)

A member had agreed to keep three antique handguns for safekeeping for the members of a family whose mother had passed away, pending the settlement of the estate and the proper registration of the weapons. The family was concerned about the safety of one of its members, whose reaction to his mother's death was expected to be quite grave, and the family was worried about the handguns being close by during this period. The member kept the weapons at his office until the offices were moved, at which time the member took the weapons to his residence. During this time, the member consulted with the family regarding the status of the registration process, and was given to understand that the weapons would be properly registered. In the course of a break-in at the member's house, the weapons were stolen. They

were subsequently seized by the municipal police force.

A disciplinary allegation of disgraceful conduct was brought against the member. It was alleged that the member had been in possession of restricted weapons without "a proper permit". The Adjudication Board concluded that the allegation was founded, and imposed a reprimand and forfeiture of one day's pay.

The member appealed the finding of disgraceful conduct on two bases. Firstly, the member argued that the particulars of the allegation had been "void for vagueness" because they had not named the permit that the member should have obtained. Secondly, the member argued that his conduct related to an issue of performance, and not an issue of disgraceful conduct.

The Committee did not recommend allowing the first ground of appeal. It found that while the drafting of the particulars had been less than ideal, and should have been more specific, the member had not been misled as to the nature of the allegation. The drafting defect was merely a technical defect, and the Appellant had not been prejudiced by it. The meaning of the allegation was sufficiently identified for the Appellant to know the case to meet and to put forward a defence.

The Committee recommended allowing the second ground of appeal. The nature of the member's conduct had

to be evaluated as against a standard of how a reasonable person, apprised of the relevant circumstances, including the realities of policing in general, and the RCMP in particular, would perceive that conduct. The allegation, as particularized, related only to the member's possession of the weapons without legal justification, and did not allege any improper handling or storage of the weapons. Therefore, it was only the possession of the weapons that was relevant to the question of whether the member's conduct was disgraceful.

The Committee noted that the member had never intended to reap any personal gain from keeping the weapons; his good faith and honourable intention had not been questioned by the Adjudication Board. Taking into account the relevant considerations, including the lack of registration, the duration of the possession, the member's impression that the owner of the weapons was pursuing the matter of acquiring lawful possession, and the member's good faith and honourable intention, the Committee determined that the reasonable person, apprised of all of the relevant information and circumstances, would not be offended or scandalized by the conduct of the member, and would not find his conduct to have been disgraceful.

The Commissioner did not agree with the Committee's view that the member's actions lacked a disgraceful character. He found that the allegation

had been established and denied the appeal.

D-51 (*Note: This case concerns the same events as those in G-202, summarized above*)

A member faced three allegations of disgraceful conduct bringing discredit on the RCMP. It was alleged that the member had engaged in various acts of violence against his spouse over a period of nearly four years. At the adjudication board hearing, the member admitted the allegations and an agreed statement of facts was entered. The statement described several violent incidents. It explained that approximately two years after the violence began, the police were called to the member's residence as a result of an altercation with his spouse. The member was then referred to an RCMP psychologist and undertook a group-therapy program for abusive men. Some two months after the therapy ended, the violence erupted again and continued for seven months, until the Appellant was eventually arrested and charged.

The Adjudication Board concluded that the allegations were established. On sanction, the member led evidence on his otherwise good character and his operational accomplishments. A psychiatrist testified that the member had suffered from a major depression throughout the period of time during which the assaults had been committed. A psychologist, with which the member

had undertaken therapy after his arrest, testified that the member had made excellent progress in his therapy and was unlikely to re-offend.

The Board raised certain concerns about the medical evidence. The Board identified what it considered to be inconsistencies in the facts on which the medical opinions were based and stated that, although it accepted the diagnosis of depression, it questioned the degree to which the opinions were based on a complete historical background. The Board did not, however, elaborate on the effect of this questioning. In the end, the Board recognized that the member was working hard toward complete rehabilitation, but found that the mitigating factors in this case did not lessen the member's responsibility for his actions. The Board felt that the misconduct was serious enough that the member could no longer function as a police officer. The member was ordered to resign on pain of dismissal.

The member appealed this sanction. He first argued that the Board erred in questioning the factual background of the expert medical opinions. The member then argued that the sanction was excessive in light of this error.

The External Review Committee noted that the principal issue in this matter pertained to the mitigating effect to be given to the expert opinions. On that basis, the Committee decided to first examine the member's second argument

and determine whether, in supposing that there was no difficulty in terms of weight and reliability to be imputed to the expert evidence, the sanction should have been different from that which was imposed by the Board. The Committee felt that, although the member's responsibility for his actions was diminished, because they were so closely related to his depression and thus became more understandable, it remained that the member bore an important portion of the blame for his misconduct. For the Committee, a specific problem with the member's case was the lack of explanation on file as to why the member had neither recognized his conduct nor sought help when, two months after he had completed the group therapy for abusive men, his violent behaviour erupted again and continued for some seven months until his arrest. In the end, the member had the primary responsibility to ensure that his behaviour stopped.

The evidence also indicated that the member's chances of re-offending were reasonably low. The Committee concluded, however, that this was a case where the overall gravity of the circumstances was such that the fact that the member is rehabilitated was not sufficient to overcome the employer's right to terminate the employment relationship. The Committee was satisfied that a reasonable person with knowledge of all of the circumstances of this matter would view the retention of

the member by the RCMP as endangering the high level of trust and credibility which the RCMP now enjoys. As the above conclusion was based on the premise that there was no difficulty whatsoever, in terms of weight and reliability, to be imputed to the expert evidence, it was not necessary for the Committee to examine the member's argument that the Board erred in questioning the factual basis of the opinions. The Committee thus recommended that the appeal be denied.

The Commissioner accepted the Committee's recommendation and confirmed the Adjudication Board's order to resign.

D-52 A member faced an allegation of disgraceful conduct bringing discredit on the RCMP. He was alleged to have had sex with an informant whom he had supervised and to have disclosed confidential information to her. At the beginning of the disciplinary hearing, the member made a motion in which he pleaded the one-year limitation period set out in subsection 43(8) of the *RCMP Act*. This provision states that no hearing may be initiated by an appropriate officer in respect of a disciplinary contravention by a member after one year has elapsed from the time the contravention becomes known to the appropriate officer. The evidence in this case showed that the notice of disciplinary hearing was issued six months after a final report of the

internal investigation had been submitted to the Appropriate Officer, but almost one and a half years after he personally received a briefing on the interrogation of the informant by the head of internal investigations. The Adjudication Board found for the member, and determined that the limitation period had commenced on the date of the meeting between the Appropriate Officer and the head of internal investigations. According to the Adjudication Board, the evidence established that the Appropriate Officer had at that time acquired knowledge of the member's actions that went considerably beyond suspicions. In the Board's opinion, the purpose of the limitation period is to protect the member's right to full answer and defence, and to ensure the public the quick response it is entitled to expect from the RCMP in cases of misconduct.

The Appropriate Officer appealed this decision. The main issue before the External Review Committee was the degree of knowledge an appropriate officer must have in order for the limitation period set out in subsection 43(8) to begin to run. The Committee noted that two points stand out in the *RCMP Act* with regard to the issue of sufficient knowledge: the date sufficient knowledge of the alleged contravention has been acquired to commence an investigation and the date sufficient knowledge has been acquired to initiate a hearing. Each party relied on one of the

two dates in support of his argument. The Appropriate Officer argued that the limitation period begins to run on the date when there is sufficient knowledge to initiate a hearing, and that this knowledge can only be acquired once a final report of the internal investigation has been obtained. The member argued that the limitation period must begin to run from the time sufficient knowledge of the alleged contravention has been acquired to justify commencement of the internal investigation.

The External Review Committee concluded that subsection 43(8) does not directly refer either to the degree of knowledge needed to initiate an investigation or to the degree of knowledge required to initiate a hearing. The Committee found that there will be sufficient knowledge for the limitation period to begin to run when the appropriate officer has been informed of the principal information regarding the alleged contravention. The date on which the limitation period begins to run must be determined according to the circumstances of each case. It may be that this date will be the date the appropriate officer receives the report from the internal investigation, if this is the first time the appropriate officer is apprised of the principal information. It is also possible that it will be the date that an investigation is officially commenced if, in reality, the RCMP already possesses the principal information at this stage and this information is brought to the

attention of the appropriate officer at that time. But it is also possible that the date on which the appropriate officer had knowledge of the alleged contravention will be a date other than the date on which the appropriate officer received the report from the internal investigation, and other than the date on which the investigation was officially called. This determination must be made by the adjudication board. Although it may have been more convenient if the subsection 43(8) limitation period were defined more explicitly, such is not the case.

The Committee then considered the evidence in this case and concurred in the Adjudication Board's finding that the Appropriate Officer had material knowledge of the alleged contravention after meeting with the head of internal investigations. At that point, he had the principal information regarding the alleged contravention. The Committee therefore found that the limitation period within which a hearing had to be initiated began to run on the date of that meeting. When he issued the notice of hearing, the Appropriate officer's right to initiate a hearing was accordingly time-barred. The Committee therefore recommended that the Appropriate Officer's appeal be dismissed.

D-53 On two occasions in a thirteen-month period, a member had gone to the home of another member, a co-worker whom he had been assigned to assist with

performance issues. On both occasions, the member entered his co-worker's residence and her bedroom uninvited and found her in bed. On the first occasion, the co-worker was uncomfortable, but did not say anything to the member; they discussed work-related matters and the member left. On the second occasion, after they left the bedroom and were in the kitchen, the member touched his co-worker's neck for a few seconds. When they worked the same shift later that night, the member spoke to his co-worker, found out she had been somewhat offended by his actions, apologized and assured her it would not happen again.

The co-worker told a watch commander about the two occasions of the member's entering her house and bedroom uninvited, but indicated that she did not want a formal investigation, as she had chosen to handle it herself. The matter was later reported. An investigation led to four allegations of disgraceful conduct and a hearing was initiated.

The Adjudication Board found two allegations of disgraceful conduct to have been established. It found that the member had abused a situation for his own advantage. It determined that the co-worker had been the victim of sexual harassment, but declined to make a finding that the *Canadian Human Rights Act* had been violated. The member was ordered to resign. He appealed the Board's decision that his conduct had

amounted to disgraceful conduct, and also appealed the sanction imposed.

The Committee first dealt with two preliminary issues. In his appeal submissions, the member noted that the Board had commented in its decision on his complaint of undue influence of witnesses by senior members of the detachment; the Board had asked that the Commanding Officer of the division be informed of the complaint. The member indicated that the Board had ordered a report to be produced regarding the complaint, and asked that the Committee not consider the appeal until this report was received. The Committee found that there had been no report ordered, since the Board had been satisfied that the witnesses had testified truthfully. Therefore, the Committee declined to await such a report. Secondly, the Committee found that a hand-drawn sketch of the co-worker's house was not admissible in the appeal, and recommended that the Commissioner not consider it.

On the merits of the Board's findings of disgraceful conduct, the Committee found that the Board's determination that the member had abused his authority over his co-worker for a "less than pure" purpose was central to its finding of disgraceful conduct. The Committee examined the RCMP Harassment Policy and found that, to constitute sexual harassment, conduct must have a sexual purpose and must give rise to one of two perceptions: (a) it

might reasonably be seen to cause offence or humiliation to an employee, or (b) it might reasonably be perceived as placing a condition of a sexual nature on employment.

The Committee determined that there was no evidence that could support a conclusion that the member had abused his authority for a sexual purpose. It found that the Board had erred in making the determination that the Appellant had abused his position and employment relationship. Nevertheless, the Committee found that the member's conduct could fall within the first category of conduct that amounts to sexual harassment, because a sexual purpose could be inferred, and the unwelcome touching of the co-worker had clearly offended her. The Committee determined that the member's conduct could possibly amount to sexual harassment, but was not of a nature and gravity that engaged the Code of Conduct. The member's actions had clearly been inappropriate, but had not involved an abuse of his position; he had apologized of his own volition after realizing his mistake and there was no reason to think that his action would be repeated. The Board's determination that the conduct was disgraceful was not supportable by the evidence, and the Committee recommended that the appeal be allowed on that basis.

The Committee addressed the sanction appeal, in the event that the Commissioner disagreed on the issue of

the establishment of disgraceful conduct. It determined that the sanction imposed, a direction to resign, was clearly unreasonable and was disproportionate to the conduct at issue in this case. The Board had erroneously considered a prior disciplinary record of the member to have been for the same conduct as that of the current matter. Also, the member had been remorseful when he realized his mistake, had apologized and had ceased his behaviour as soon as he had realized its offending nature, and the sanction had not properly taken into account his apology, his remorse or other arbitration board decisions on sanction in the context of sexual harassment. The Board's determination that the member was "beyond rehabilitation" was not founded in the evidence. The Committee recommended that, if the Commissioner denied the appeal on the establishment of disgraceful conduct, he allow the appeal against sanction and impose a reprimand and forfeiture of five days' pay.

D-54 A member was the subject of three allegations of disgraceful conduct relating to an alleged fraud using an Automated Teller Machine (ATM) at a bank. At the hearing, before the allegations were read, the member brought a motion to quash the allegations on the basis that the Appropriate Officer had not complied with the statutory limitation period in subsection 43(8) of the *RCMP Act*, which provides that no disciplinary hearing may be initiated

more than one year after the alleged contravention and the identity of the member became known to the Appropriate Officer. The Board allowed the motion and quashed the allegations.

The Appropriate Officer appealed the decision of the Board. He submitted that the Board had erred in its interpretation of subsection 43(8) and had not given the proper weight to the certificate he had filed pursuant to subsection 43(9) of the *RCMP Act*, which indicates that a certificate filed by the Appropriate Officer as to the time he had knowledge of alleged contraventions was, in the absence of evidence to the contrary, proof of the time certified.

The Committee first examined the member's objection to the appeal. The member argued that the Appropriate Officer had no right to appeal the decision of the Board, because the decision had been on a preliminary matter and there was no right to appeal such a decision, the decision not being a determination of whether the allegations had been established. The Committee found that the Appropriate Officer did have the right to appeal the decision of the Board. The intent of the *RCMP Act* is clearly to allow an appeal from such a decision. A dismissal of an allegation is deemed by the *Act* to be a finding that the allegation is not established; therefore, there was an appeal right.

On the main question in the appeal, whether the limitation period had been violated, the Committee determined that

there would be sufficient knowledge for the limitation period in subsection 43(8) to begin to run when the Appropriate Officer had been informed of the principal information regarding the alleged contravention and the identity of the member. This determination would have to be made by an adjudication board on the basis of the record in each case.

In this case, the certificate filed by the Appropriate Officer under subsection 43(9) raised a presumption that the limitation period had been respected. However, the member had filed an affidavit from the former Commanding Officer (CO) of the division, who attested to the fact that, well over a year before the disciplinary hearing was initiated, he had knowledge of the alleged contraventions such that he believed, on reasonable grounds, that the allegations were true. This evidence was contrary to the certificate; the Committee determined that the Board had been correct to find that this displaced the presumption raised by the Appropriate Officer's certificate. The Committee found that the Board's weighing of the evidence had been correct, and that the former CO, as the Appropriate Officer, had knowledge of the alleged contraventions and the identity of the member such that the one-year period had expired before the current CO, as Appropriate Officer, initiated the hearing. The Committee recommended that the Appropriate Officer's appeal be denied.

D-55 A member was the subject of five allegations that he had conducted himself disgracefully by, among other things, touching and squeezing the thighs and buttocks of five female subordinates. Four of the allegations were found to be established and the Adjudication Board imposed an order to resign as the sanction. The member appealed the finding on the first allegation as well as the sanction.

The first allegation was that the Appellant had “grabbed” the upper thigh of an auxiliary constable while she was getting her flashlight out of a patrol car after she and the member had attended at a scene. The member denied that the incident had happened and testified to that effect before the Board. The member’s common law spouse also testified before the Board, relating a telephone conversation she had had with the member on the relevant night. She indicated that, while they were on the telephone, the auxiliary constable had come into the member’s office to get the keys to the car, and had then returned them; the member’s spouse indicated that she had overheard this exchange in the background to the telephone call.

In appealing the Board’s decision on the first allegation, the member argued that the Board’s findings were unreasonable. He submitted firstly that the Board had ignored evidence corroborative of his version of events. This evidence was comprised of documents that were consistent with the

member’s and his spouse’s testimony; for example, one document showed that there had been a telephone call from the detachment to the member’s spouse’s workplace shortly before the alleged incident happened.

The Committee first noted that there had been no mention of the documentary evidence in the Board’s reasons. However, after canvassing the relevant caselaw, the Committee determined that there was no basis on which to find that the Board had ignored the documentary evidence in coming to its conclusion on the allegation; the documentary evidence was not determinative in any way and there was no obligation on the Board to address it.

The member also attacked the Board’s credibility findings with regard to the first allegation. The Committee found that the Board’s reasons for its credibility determinations were supportable in the record, and that there had been no error with regard to the Board’s appreciation of the evidence of the alleged victim and of the member’s spouse. With regard to the member’s evidence, however, the Board had simply stated that it found his evidence “self-serving” and gave no further reason for rejecting his testimony. The Committee determined that it was incumbent on boards to make important credibility findings in clear and unmistakable terms. In this case, where there were clear credibility findings with regard to the other evidence, there was no

determinative error arising from the “self-serving” comment which would justify allowing the appeal. However, the Committee noted that, in the future, boards should be careful to make their credibility determinations clear. The Committee recommended that the Commissioner deny the appeal against the finding on the first allegation.

With regard to the sanction imposed, the member submitted that his conduct, while serious, had not been as egregious as had been attested to by one of the complainants. He submitted that the Board had erred in finding this complainant to be credible, and had ignored evidence before it which should have convinced the Board that she had a motive for getting back at the member and had therefore exaggerated the gravity of his conduct. The member submitted that this exaggerated testimony had been what had led the Board, incorrectly, to order him to resign.

The Committee examined the Board’s determination on the appropriate sanction. The Board had explicitly rejected the member’s argument regarding the complainant’s motive, and had provided its reasons for accepting her evidence. The Committee found no determinative error in the Board’s appreciation of the evidence or of the seriousness of the member’s conduct.

The member also argued that the Board had made an erroneous finding for which there was no evidence when it found that he had a “character flaw”

which “targeted female employees”. The member submitted that such a determination would require psycho-medical evidence, of which there was none at the hearing. The Committee determined that this statement had simply been a finding regarding the Board’s view of the member’s strength of character and his potential for rehabilitation, in light of the duration and nature of the conduct; such a finding was within the purview of the Board and there was a sufficient evidentiary basis for it. The Committee found no error on which to recommend that the Board had erred in its appreciation of the severity of the member’s conduct, and determined that the Board had been entitled to treat the member’s conduct as justifying the RCMP’s termination of the employment relationship. The Committee recommended that the Commissioner deny the appeal.

C) DISCHARGE AND DEMOTION - PART V OF THE *RCMP ACT*

There were no referrals made under Part V of the *RCMP Act* during 1997-98.

Aucun cas n'a été renvoyé au Comité en vertu de la Partie V de la Loi pendant l'année financière 1997-1998.

GRC

- PARTIE V DE LA LOI SUR LA

RÉTROGRADATION

C) RENVOI ET

avait aucune erreur déterminante

découlant du commentaire à l'effet que la preuve du membre était [TRADUCTION]

«intéressée», qui justifiait d'accueillir l'appel. Le Comité externe a néanmoins noté que, à l'avenir, les comités

d'arbitrage devraient faire preuve de prudence pour que leurs conclusions

relatives à la crédibilité soient claires. Il a recommandé au commissaire de rejeter l'appel de la conclusion concernant la

première allégation.

Quant à la peine infligée, le membre

a soutenu que son comportement, même s'il était grave, n'avait pas été aussi

extravagant que l'un des plaignantes l'avait attesté. Il a prétendu que le

Comité d'arbitrage avait fait erreur en jugeant cette plaignante digne de foi et

qu'il avait fait abstraction de la preuve dont il avait été saisi, qui aurait dû le

convaincre qu'elle avait une raison pour se venger du membre et qu'elle avait donc

exagéré la gravité de son comportement. Le membre a soutenu que c'est en raison

de ce témoignage exagéré que le Comité d'arbitrage lui avait ordonné, à tort, de

démisionner.

Le Comité externe a examiné la

décision du Comité d'arbitrage relative à la peine appropriée. Le Comité

d'arbitrage avait rejeté de façon explicite l'argument du membre concernant les

motifs de la plaignante et il avait motivé sa décision d'accepter le témoignage de

celle-ci. Le Comité externe n'a conclu à aucune erreur déterminante dans

le Comité d'arbitrage.

En outre, le membre a soutenu que

le Comité d'arbitrage avait rendu une conclusion erronée qui ne s'appuyait sur

aucune preuve lorsqu'il avait conclu qu'il avait un [TRADUCTION] «défaut de

personnalité» qui [TRADUCTION] «le faisait prendre pour cible des employés

de sexe féminin». Le membre a soutenu qu'une telle décision exigeait une preuve

psychomédicale, et qu'une telle preuve n'avait pas été produite à l'audience. Le

Comité externe a décidé que cette déclaration était une simple conclusion

concernant l'opinion du Comité d'arbitrage sur la force de caractère du

membre et sa possibilité de réhabilitation, compte tenu de la durée et de la nature de

son comportement; le Comité d'arbitrage était en droit de rendre une telle

conclusion, qui s'appuyait sur une preuve suffisante. Le Comité externe n'a conclu

à aucune erreur dans l'appréciation de la gravité du comportement du membre par

le Comité d'arbitrage. Il a conclu que le Comité d'arbitrage avait la possibilité de

considérer que le comportement du membre justifiait son renvoi de la

Gendarmerie. Le Comité externe a recommandé au commissaire de rejeter

l'appel.

Survenu. Le Comité externe a d'abord noté que les motifs du Comité d'arbitrage ne faisaient nullement mention de la preuve documentaire. Cependant, après examen de la jurisprudence pertinente, il a décidé qu'il n'y avait pas lieu de conclure que le Comité d'arbitrage n'avait pas tenu compte de la preuve documentaire dans sa conclusion sur l'allégation; la preuve documentaire n'était nullement déterminante, et le Comité d'arbitrage n'était pas tenu d'y référer spécifiquement. Le membre contestait ensuite les conclusions du Comité d'arbitrage visant ses motifs du Comité d'arbitrage et le Comité d'arbitrage n'avait pas fait erreur dans l'appréciation de la preuve de la prétendue victime et de la conjointe du membre. Cependant, le Comité d'arbitrage avait simplement dit qu'il jougait la preuve [TRADUCTION] «intéressée» et il n'avait pas motivé d'avantage son rejet du témoignage. Le Comité externe a décidé qu'il incombait au Comité d'arbitrage de rendre ses conclusions sur la crédibilité en termes clairs et non équivoques. En l'espèce, les conclusions sur la crédibilité, quant au reste de la preuve, étaient claires et il n'y

Selon la première allégation, le membre avait [TRADUCTION] «empoigné» la partie supérieure de la cuisette d'une gendarmerie auxiliaire alors qu'elle allait chercher une lampe de poche dans une voiture de patrouille. Le membre a nié que l'incident était survenu et il a témoigné en ce sens devant le Comité d'arbitrage. Sa conjointe de fait a également témoigné devant le Comité d'arbitrage, relativement à une conversation téléphonique qu'elle avait eue avec lui pendant la nuit pertinente. Elle a indiqué que, pendant qu'ils étaient au téléphone, la gendarmerie auxiliaire était venue dans le bureau du membre pour chercher les clés de la voiture puis elle les avait par la suite rendues; la conjointe de fait a indiqué qu'elle avait entendu cet échange pendant qu'elle parlait avec le membre. Dans son appel de la décision du Comité d'arbitrage relativement à la première allégation, le membre a soutenu que les conclusions du Comité d'arbitrage n'étaient pas raisonnables. En premier lieu, il a souligné que le Comité d'arbitrage n'avait pas tenu compte de la preuve corroborante de sa version des faits. Cette preuve se composait de documents qui concordait avec le témoignage du membre et celui de sa conjointe; par exemple, l'un des documents indiquait qu'il y avait eu un appel téléphonique du détachement au lieu de travail de la conjointe du membre

divisionnaire, qui a attesté que, plus d'un an avant la convocation de l'audience disciplinaire, il était au courant des prétendues conventions, de sorte qu'il croyait, selon des motifs raisonnables, que les allégations étaient véridiques. Cette preuve était contraire au certificat; le Comité externe a jugé que le Comité d'arbitrage avait eu raison de conclure que cet argument déplaçait la présomption soulevée par le certificat de l'Officier compétent. Le Comité externe a conclu que le Comité d'arbitrage avait évalué la preuve correctement et que l'ancien commandant divisionnaire, en tant qu'Officier compétent, avait eu connaissance des prétendues conventions et de l'identité du membre, de sorte que la période d'un an avait expiré avant que le commandant divisionnaire actuel, en tant qu'Officier compétent, ne convoque l'audience. Le Comité externe a recommandé le rejet de l'appel de l'Officier compétent.

D-55 Cinq allégations ont été portées contre un membre, selon lesquelles il s'était comporté d'une façon scandaleuse, notamment en touchant et en serrant les cuisses et les fesses de cinq subordonnées. Quatre des allégations ont été établies, et le Comité d'arbitrage a ordonné au membre de démissionner. Le membre a interjeté appel de la conclusion relative à la première allégation et de la peine.

l'appel. La membre prétendait que l'Officier compétent n'avait pas le droit d'interjeter appel de la décision du Comité d'arbitrage, parce que la décision concernait une question préliminaire et qu'une telle décision ne pouvait être portée en appel, laquelle décision ne visait pas à déterminer si les allégations avaient été établies. Le Comité externe a conclu que l'Officier compétent avait bien le droit d'en appeler de la décision du Comité d'arbitrage. La *Loi sur la GRC* a effectivement comme objectif de permettre d'accueillir les appels de telles décisions. Le rejet d'une allégation est réputé, par la Loi, une conclusion que l'allégation n'est pas établie; un droit d'appel existe donc.

Quant à la question principale visée par l'appel, à savoir si la prescription avait été violée, le Comité externe a jugé qu'on avait suffisamment de renseignements pour que la prescription visée au paragraphe 43(8) commence à courir lorsque l'Officier compétent avait été informé des renseignements principaux relatifs à la contravention alléguée et à l'identité du membre. Cette décision devrait être prise par un comité d'arbitrage, sur le fondement du dossier dans chaque cas.

En l'espèce, le certificat déposé par l'Officier compétent conformément au paragraphe 43(9) a soulevé la présomption du respect de la prescription. Toutefois, la membre avait déposé un affidavit de l'ancien commandant

avertissement et une confiscation de la solde pour cinq jours de travail.

D-54 Une membre a fait l'objet de trois allégations de comportement scandaleux relativement à une fraude censément commise, et ce par guichet automatique bancaire. À l'audience, avant la lecture des allégations, la membre a présenté une requête afin d'annuler les allégations au motif que l'Officier compétent n'avait pas respecté la prescription prévue au paragraphe 43(8) de la *Loi sur la GRC*, qui porte qu'aucune audience disciplinaire ne peut être convoquée plus d'une année après que la contravention censément commise et l'identité du membre ont été portées à la connaissance de l'Officier compétent. Le Comité d'arbitrage a accueilli la requête et annulé les allégations.

L'Officier compétent a interjeté appel de la décision du Comité d'arbitrage. Il a soutenu que le Comité d'arbitrage avait commis une erreur en interprétant le paragraphe 43(8) et n'avait pas donné suffisamment de poids au certificat qu'il avait déposé conformément au paragraphe 43(9) de la *Loi sur la GRC*, selon lequel un certificat déposé par l'Officier compétent faisant état du moment où a été portée à sa connaissance la contravention alléguée constituait, en l'absence d'une preuve contraire, la preuve de ce moment. Le Comité externe a d'abord examiné l'objection de la membre à

croire qu'il répéterait son acte. La décision du Comité d'arbitrage selon laquelle le comportement était scandaleux ne pouvait être étayée par la preuve, et le Comité externe a recommandé

d'accueillir l'appel pour cette raison.

Le Comité externe a examiné l'appel de la peine, au cas où le commissaire ne serait pas d'accord quant à la question à savoir si l'allégation de comportement scandaleux pouvait être établie. Il a jugé que la peine infligée, l'obligation de démissionner, était clairement

dérisonnable et disproportionnée par rapport au comportement en cause. Le Comité d'arbitrage avait estimé, à tort, que le comportement du membre lors d'un incident antérieur pour lequel il avait été discipliné était le même que celui en l'espèce. De plus, le membre avait éprouvé du remords lorsqu'il s'était rendu compte de son erreur il s'était excusé et avait mis fin à son comportement dès qu'il en avait constaté la nature

offensante, et la peine avait été infligée abstraction faite de ses excuses, de son remords ou d'autres décisions arbitrales dans le contexte du harcèlement sexuel. La décision du Comité d'arbitrage selon laquelle le membre était

[TRADUCTION] «irréoccupable» n'était pas fondée sur la preuve. Le Comité externe a recommandé que, si le commissaire rejetait l'appel au motif que l'allégation de comportement scandaleux n'a pas été établie, il devrait l'accueillir pour ce qui est de la peine, et infliger un

de comportement scandaleux. Le Comité externe a examiné la politique de la GRC sur le harcèlement et conclu que, pour constituer du harcèlement sexuel, le comportement doit viser des fins sexuelles et donner lieu à l'une ou l'autre des perceptions suivantes : a) il est raisonnable de penser qu'il puisse choquer ou humilier un employé, ou b) il peut raisonnablement être interprété comme assujettissant un emploi à des conditions d'ordre sexuel.

Le Comité externe a déterminé qu'aucune preuve n'étayait la conclusion selon laquelle le membre avait abusé de son pouvoir à des fins sexuelles. Il a jugé que le Comité d'arbitrage avait commis une erreur en décidant que le membre avait abusé de son poste et des relations de travail. Néanmoins, il a conclu que le comportement du membre pouvait appartenir à la première catégorie de comportement équivalant à du harcèlement sexuel, parce qu'on pouvait en déduire une fin sexuelle et que le contact non désiré de la collègue avait clairement offensé celle-ci. Il a décidé que le comportement du membre pouvait équivaloir à du harcèlement sexuel, mais qu'il n'était pas d'une nature ou d'une gravité telle qu'il justifiait l'application du Code de déontologie. De toute évidence, les actes du membre étaient inappropriés, mais ils ne constituaient pas un abus de son poste; le membre s'était excusé de son propre gré après avoir réalisé son erreur, et rien ne portait à

un comportement scandaleux, ainsi que de la peine infligée.

En premier lieu, le Comité externe a examiné deux questions préliminaires. Dans ses arguments exposés en appel, le membre a noté que le Comité d'arbitrage avait fait des commentaires, dans sa décision, sur sa plainte relative à l'influence indue exercée sur des témoins par des membres haut placés du détachement; le Comité d'arbitrage avait demandé que le commandant divisionnaire soit informé de la plainte. Le membre a indiqué que le Comité d'arbitrage avait ordonné la production d'un rapport relativement à la plainte, et demandé au Comité externe de l'examiner l'appel qu'après réception de ce rapport. Le Comité externe a constaté qu'aucun rapport n'avait été ordonné, puisque le Comité d'arbitrage avait été convaincu que les témoins avaient rendu un témoignage sincère. Par conséquent, il a refusé d'attendre un tel rapport. En second lieu, il a jugé qu'un croquis de la maison de la collègue n'était pas admissible dans l'appel, et il a recommandé au commissaire de ne pas tenir compte.

Quant au bien-fondé de la conclusion de comportement scandaleux à laquelle le Comité d'arbitrage était arrivé, le Comité externe a conclu que la décision de ce dernier selon laquelle le membre avait abusé de son pouvoir sur sa collègue pour un motif [TRADUCTION] «loin d'être pur» était au cœur de sa conclusion

membre; ils avaient discuté de questions parti. La deuxième fois, après qu'ils eurent quitté la chambre à coucher et comme ils étaient dans la cuisine, le membre avait touché sa collègue au cou, pendant quelques secondes. Alors qu'ils partageaient le même relais plus tard dans la soirée, le membre avait parlé à sa collègue, il avait découvert qu'elle avait été quelque peu offensée par ses actes, il s'était excusé et lui avait certifié que cela ne se reproduirait plus.

La collègue a mentionné à un chef de veille les deux incidents où le membre était entré chez elle et dans sa chambre sans y être invité, mais elle lui a dit qu'elle ne voulait pas une enquête officielle, car elle avait décidé de régler les choses elle-même. L'affaire a été signalée plus tard. Une enquête a donné lieu à quatre allégations de comportement scandaleux, et une audition a été tenue.

Le Comité d'arbitrage a conclu que deux allégations de comportement scandaleux avaient été établies. Il a jugé que le membre avait abusé d'une situation à son profit. Il a déterminé que la collègue avait été victime de harcèlement sexuel, mais il a refusé de conclure à un manquement à la Loi canadienne sur les droits de la personne. Il a ordonné au membre de démissionner. Le membre a interjeté appel de la décision du Comité d'arbitrage selon laquelle son comportement équivalait à

d'arbitrage. Le Comité externe a fait remarquer que quoiqu'il aurait été plus commode que le délai prescrit au paragraphe 43(8) soit défini de façon plus explicite, tel n'est pas le cas.

Le Comité externe a ensuite examiné la preuve dans ce cas-ci et a appuyé la conclusion du Comité d'arbitrage voulant que l'Officier compétent disposait de renseignements significatifs sur la contravention alléguée suite à sa rencontre avec le responsable des enquêtes internes. En effet, il disposait alors des renseignements principaux sur lesquels reposait la contravention censément commise. Le Comité externe a donc conclu que le délai de prescription pour convoquer une audience commençait dès la date de cette rencontre. Lorsqu'il a émis l'avis d'audience, le droit de l'Officier compétent de convoquer une audience dans cette affaire était donc prescrit. Le Comité externe a donc recommandé que l'appel de l'Officier compétent soit rejeté.

D-53 À deux reprises au cours d'une période de 13 mois, un membre s'était rendu chez un autre membre, une collègue à laquelle il avait été affecté afin de l'aider parce qu'elle avait des problèmes de rendement. Les deux fois, le membre était entré dans la résidence et la chambre à coucher de sa collègue, sans y être invité, et l'avait trouvée au lit. La première fois, la collègue avait été mal à l'aise, mais elle n'avait rien dit au

de bénéficier au public qui est en droit de s'attendre à une prompte réaction de la part de la GRC dans des cas d'inconduite. L'Officier compétent a porté cette décision en appel. La question principale que le Comité externe avait à examiner était de savoir quel est le degré de connaissance que doit avoir l'Officier compétent avant que le délai de prescription prévu au paragraphe 43(8) ne commence à courir. Le Comité externe a fait remarquer que dans la *Loi sur la GRC*, deux points ressortent particulièrement lorsque l'on parle du degré de connaissance nécessaire : la date à laquelle l'on a acquis suffisamment de connaissance de la contravention présumée pour entamer l'enquête, et la date à laquelle le degré de connaissance est suffisant pour convoquer l'audience. Ces deux dates représentent les dates respectives sur lesquelles s'appuyaient les deux parties pour présenter leur argument. L'Officier compétent prétendait que la prescription commence à courir à la date à laquelle le degré de connaissance est suffisant pour convoquer l'audience et que cette connaissance ne peut être acquise que lorsqu'on est en possession du rapport final d'enquête interne. Le membre, quant à lui, soutenait que le délai de prescription doit commencer à courir à partir du moment où l'on a acquis suffisamment de connaissance de la contravention alléguée pour entamer l'enquête interne.

Le Comité externe en est venu à la conclusion que le paragraphe 43(8) ne réfère directement ni au degré de connaissance nécessaire pour demander la tenue d'une enquête, ni au degré de connaissance nécessaire pour convoquer une audience. Le Comité externe a statué qu'il y aura eu connaissance suffisante pour que le délai commence à courir lorsque l'Officier compétent aura été informé des renseignements principaux sur lesquels repose la contravention censément commise. La date à laquelle la période de prescription commence à courir devrait être déterminée selon les circonstances propres à chaque cas. Il se peut que cette date soit celle à laquelle l'Officier compétent reçoit le rapport de l'enquête interne, si c'est la première fois que l'Officier compétent est saisi des renseignements principaux. Il est aussi possible qu'elle soit celle à laquelle on décide de demander officiellement la tenue de l'enquête, si, en réalité, la GRC possède déjà les renseignements principaux à cet étape et que ces renseignements sont portés à l'attention de l'Officier compétent à ce moment-là. Mais il est aussi possible que la date à laquelle l'Officier compétent avait pris connaissance de la contravention censément commise soit autre que celle à laquelle l'Officier compétent a reçu le rapport de l'enquête interne, et autre que celle à laquelle l'enquête a été officiellement entamée. Une telle détermination doit être faite par le comité

informatrice qu'il avait supervisée et qu'il lui avait révélé des renseignements confidentiels. Au début de l'audience disciplinaire, le membre a présenté une requête dans laquelle il invoquait le délai de prescription d'un an prévu au paragraphe 43(8) de la *Loi sur la GRC*. Cette disposition prévoit que l'Officier compétent ne peut convoquer une audience relativement à une contrevenant disciplinaire plus d'une année après que cette contrevenant ait été portée à sa connaissance. Dans ce cas-ci, la preuve démontrait que l'avis d'audience disciplinaire avait été émise six mois après qu'un rapport final d'enquête interne avait été présenté à l'Officier compétent, mais près d'un an et demi après qu'il ait personnellement reçu un compte rendu de l'interrogatoire qu'il avait tenu le responsable des enquêtes internes avec l'informatrice en question. Le Comité d'arbitrage a jugé en faveur du membre et a conclu que le délai de prescription avait commencé à courir à la date de la rencontre entre l'Officier compétent et le responsable des enquêtes internes. Selon le Comité d'arbitrage, la preuve démontrait que l'Officier compétent avait alors acquis une connaissance des actes du membre qui dépassait largement le niveau de doutes ou de soupçons. Le Comité d'arbitrage était d'avis que le but de la prescription en cause était de protéger le droit du membre à une défense pleine et entière et

de la part du membre étaient raisonnablement faibles. Le Comité externe en est toutefois arrivé à la conclusion qu'en l'espèce, les circonstances de l'affaire étaient graves à un point tel que la réadaptation du membre ne constituait pas un facteur suffisant pour l'emporter sur le droit de l'employeur de mettre fin à la relation employeur-employé. Le Comité externe était convaincu qu'une personne raisonnable connaissant toutes les circonstances de l'affaire estimerait que le maintien en poste du membre par la Gendarmerie mettrait en péril le niveau élevé de confiance et de crédibilité dont bénéficie actuellement la Gendarmerie. Comme la conclusion qui précède reposait sur la prémisses selon laquelle il n'existait aucune difficulté sur le plan de la valeur probante et de la fiabilité imputables à la preuve d'expert, le Comité externe n'était pas tenu d'étudier l'argumentation du membre selon laquelle le Comité d'arbitrage avait commis une erreur en remettant en question le fondement factuel des avis. Le Comité externe a donc recommandé le rejet de l'appel.

Le commissaire a accepté la recommandation du Comité externe. Il a confirmé l'ordre de démissionner émise par le Comité d'arbitrage.

D-52 Un membre était accusé d'avoir eu une conduite scandaleuse pouvant jeter le discrédit sur la GRC. Il était allégué qu'il

arrestation, a témoigné que le membre avait réalisé d'excellents progrès durant sa thérapie et qu'il ne récidiverait vraisemblablement pas.

Le Comité d'arbitrage a soulevé certaines préoccupations relativement à la preuve médicale. Il a souligné ce qu'il estimait être des incohérences dans les faits sur lesquels les avis médicaux reposaient. En outre, même s'il acceptait le diagnostic de la dépression, il a déclaré qu'il s'interrogeait sur la mesure dans laquelle les avis étaient fondés sur des antécédents complets. Le Comité d'arbitrage n'a toutefois pas explicité l'effet de cette remise en question. Au bout du compte, le Comité d'arbitrage a reconnu que le membre consacrait beaucoup d'énergie à sa réhabilitation complète. Cependant, il a statué que les circonstances atténuantes en l'espèce n'amoindrissent pas la responsabilité du membre à l'égard de ses gestes. Le Comité d'arbitrage estimait que l'inconduite était suffisamment grave pour que le membre ne puisse plus occuper ses fonctions de policier. Le membre s'est vu ordonner de démissionner sous peine de congédiement.

Le membre a interjeté appel de la sanction. Il a tout d'abord fait valoir que le Comité d'arbitrage avait commis une erreur en remettant en question le contexte factuel des opinions médicales. Le membre a ensuite soutenu que la sanction était excessive compte tenu de cette erreur.

Le Comité externe a fait observer qu'en l'espèce, la question principale touchait l'effet atténuant à attribuer aux avis d'experts. Sur cette base, le Comité externe a décidé d'étudier d'abord le deuxième argument du membre et de déterminer si, en supposant que la valeur probante et la fiabilité des témoignages d'expert ne posaient pas de problèmes, la sanction aurait dû être différente de celle qu'a infligé le Comité d'arbitrage. Le Comité externe estimait que même si la responsabilité du membre à l'égard de ses gestes était diminuée parce que lesdits gestes étaient étroitement liés à sa dépression et devenaient par conséquent plus compréhensibles, il n'en demeurerait pas moins que le membre devait porter une partie importante du blâme pour son inconduite. De l'avis du Comité externe, le dossier du membre présentait le problème particulier suivant : il ne comportait pas suffisamment d'explications sur les motifs pour lesquels le membre n'avait ni reconnu son comportement ni demandé de l'aide lorsque deux mois après avoir achevé sa thérapie de groupe destinée aux hommes violents, il a de nouveau été violent, et ce pendant sept mois, soit jusqu'à son arrestation. Au bout du compte, il revenait surtout au membre de s'assurer que son comportement cesse.

La preuve présentée révélait également que les possibilités de récidive

Le membre a témoigné que le membre avait réalisé d'excellents progrès durant sa thérapie et qu'il ne récidiverait vraisemblablement pas.

Le Comité d'arbitrage a soulevé certaines préoccupations relativement à la preuve médicale. Il a souligné ce qu'il estimait être des incohérences dans les faits sur lesquels les avis médicaux reposaient. En outre, même s'il acceptait le diagnostic de la dépression, il a déclaré qu'il s'interrogeait sur la mesure dans laquelle les avis étaient fondés sur des antécédents complets. Le Comité d'arbitrage n'a toutefois pas explicité l'effet de cette remise en question. Au bout du compte, le Comité d'arbitrage a reconnu que le membre consacrait beaucoup d'énergie à sa réhabilitation complète. Cependant, il a statué que les circonstances atténuantes en l'espèce n'amoindrissent pas la responsabilité du membre à l'égard de ses gestes. Le Comité d'arbitrage estimait que l'inconduite était suffisamment grave pour que le membre ne puisse plus occuper ses fonctions de policier. Le membre s'est vu ordonner de démissionner sous peine de congédiement.

Le membre a interjeté appel de la sanction. Il a tout d'abord fait valoir que le Comité d'arbitrage avait commis une erreur en remettant en question le contexte factuel des opinions médicales. Le membre a ensuite soutenu que la

D-51 (Note : Ce cas porte sur les mêmes événements que ceux du dossier G-202, résumé ci-haut)

Un membre a dû répondre de trois allégations de conduite scandaleuse jetant le discrédit sur la Gendarmerie. On prétendait que le membre s'était livré à divers actes de violence contre sa conjointe pendant près de quatre ans. Lors de l'audience devant le Comité d'arbitrage, le membre a reconnu les allégations et un exposé conjoint des faits a été produit. L'exposé décrivait plusieurs incidents violents. On y expliquait qu'environ deux ans après le début des gestes de violence, les policiers ont été appelés à la résidence du membre par suite d'une altercation de ce dernier avec sa conjointe. Le membre a ensuite consulté un psychologue de la Gendarmerie et a entamé une thérapie de groupe pour les hommes violents. Environ deux mois après la fin de la thérapie, la violence a repris et s'est poursuivie pendant sept mois, jusqu'à ce que le membre finisse par être arrêté et accusé.

Le Comité d'arbitrage a conclu que les allégations étaient fondées. Au stade de la détermination de la peine, le membre a mis en preuve son caractère généralement bon et ses réalisations opérationnelles. Un psychiatre a témoigné que le membre avait subi une grave dépression pendant toute la période où les gestes de violence ont été commis. Un psychologue, avec lequel le membre avait suivi une thérapie après son

allégation, comme on l'a décrite, n'avait trait qu'à la possession d'armes par le membre sans justification légale, et l'on n'alléguait pas qu'il y avait eu manipulation ou entreposage insatisfaisants des armes. Donc, seule la possession des armes était pertinente à la détermination du caractère scandaleux de la conduite du membre.

Le Comité externe a fait remarquer que le membre n'avait jamais eu l'intention de réaliser le moindre gain personnel par la garde des armes, sa bonne foi et ses intentions honorables n'avaient pas été mises en doute par le Comité d'arbitrage. Tenant compte des considérations pertinentes, dont l'absence d'enregistrement, la durée de la possession, le fait que le membre croyait que le propriétaire des armes verrait à en faire l'acquisition légitime, la bonne foi du membre et ses intentions honorables, le Comité externe a conclu qu'une personne raisonnable, mise au courant de toutes les informations et les circonstances pertinentes, n'aurait pas été offensée ou scandalisée par la conduite du membre, et n'aurait donc pas jugé sa conduite scandaleuse.

Le commissaire n'était pas d'accord avec le point de vue du Comité externe voulant que les gestes du membre n'avaient pas un caractère scandaleux. Il a statué que l'allégation avait été établie et il a rejeté l'appel.

laquelle une nouvelle audience devrait avoir lieu.

D-50 (Note : Ce cas porte sur les mêmes événements que ceux du dossier G-200, résumé ci-haut)

Un membre avait accepté de conserver chez lui trois armes de poing d'époque pour les membres d'une famille dont la mère était décédée, et ce, en attendant le règlement de la succession et l'enregistrement des armes à feu. La famille craignait pour la sécurité de l'un de ses membres, dont la réaction à la mort de la mère risquait d'être très grave, et la famille s'inquiétait du fait que les armes soient à sa disposition pendant cette période. Le membre a conservé les armes à feu à son bureau jusqu'au moment où les bureaux ont été déménagés. Le membre a alors emporté les armes à feu chez lui. Pendant ce temps, le membre a consulté la famille pour savoir où elle en était dans le processus d'enregistrement, et on lui a donné à comprendre que les armes seraient enregistrées en bonne et due forme. À la suite d'une entrée par infraction au domicile du membre, les armes ont été volées, puis ont plus tard été saisies par le service de police municipal.

Le membre a été accusé de conduite scandaleuse. On alléguait que le membre avait eu sa possession des armes à autorisation restreinte sans «le permis voulu». Le Comité d'arbitrage a conclu que l'allégation était fondée et imposé

une réprimande ainsi que la confiscation d'un jour de solde.

Le membre en a appelé de cette décision en invoquant deux motifs.

Premièrement, le membre a fait valoir que l'allégation devait être cassée parce qu'elle était rédigée en termes trop vagues, le permis que le membre aurait dû obtenir n'ayant pas été mentionné dans les énoncés. Deuxièmement, le membre a avancé que l'initiative qu'on lui reprochait était une question de rendement et non de conduite scandaleuse.

Le Comité externe a recommandé qu'on rejette le premier motif d'appel. Il était d'avis que même si le libellé de l'accusation était moins qu'idéal, et qu'il aurait dû être plus précis, le membre n'avait pas été induit en erreur quant à la nature de l'allégation. La déficience du libellé n'était qu'une déficience technique, et le membre n'en avait subi aucun préjudice. Le sens de l'allégation était suffisant pour que le membre sache à quoi s'en tenir et puisse se défendre en conséquence.

Le Comité externe a recommandé que le second motif d'appel soit accueilli. Il y avait lieu d'évaluer la nature de la conduite du membre selon la norme suivante : comment une personne raisonnable, ayant été mise au courant des circonstances pertinentes, dont les réalités du maintien de l'ordre de manière générale et celles de la GRC en particulier, jugerait cette conduite? Cette

membre en vertu de l'article 40 de la *Loi sur la GRC*. Il a conclu que les protections du paragraphe 40(3) peuvent ne pas être invoquées si, après avoir été clairement et suffisamment prévenu, le membre fait clairement savoir qu'il veut donner une déclaration volontaire complète qui ne sera assortie d'aucun privilège. Dans cette affaire-ci, toutefois, le Comité externe a conclu que l'avertissement qu'on avait donné au membre était insuffisant et portait à confusion. Comme on n'avait pas respecté les exigences préliminaires d'un avertissement suffisant, le Comité externe n'a pas voulu se prononcer sur la question de savoir si les réponses du membre relevaient de la catégorie des réponses en vertu de l'article 40 qui peuvent être considérées comme ayant été données volontairement. Le Comité externe a donc recommandé que ce premier point d'appel soit rejeté.

Pour ce qui est du deuxième motif d'appel, le Comité externe a fait remarquer que la question de savoir s'il y a lieu de faire droit à une requête en non-lieu est une question de droit où la norme d'intervention en appel est celle de la décision correcte. Le test applicable à une requête en non-lieu consiste à vérifier si il y a des preuves admissibles, soit directes ou circonstancielles, qui pourraient permettre à un comité d'arbitrage de conclure qu'une allégation est fondée. En se penchant sur une telle requête, il n'appartient pas au comité membre en vertu de l'article 40 de la *Loi*

d'arbitrage de juger du poids de la preuve ou d'en déterminer sa qualité ou sa fiabilité une fois qu'on a décidé de l'admettre. S'il existe une certaine preuve ayant trait à chaque élément essentiel de l'allégation, la requête devrait être rejetée.

Le Comité externe a conclu que l'Officier compétent avait présenté des preuves relativement à chaque élément de l'allégation, preuves qui permettaient au Comité d'arbitrage de déterminer si les allégations contre le membre étaient fondées. Le Comité externe a souligné que la question de savoir si l'allégation était fondée n'était pas pertinente à cette étape-là des procédures. Il y avait plutôt lieu de déterminer si ce qui était allégué était appuyé d'une certaine preuve. Le Comité externe a également observé que même si les allégations contre le membre étaient fondées pour une part sur une preuve circonstancielle, une telle preuve est loin d'être dénuée de toute valeur.

Le Comité externe a donc recommandé que l'appel soit accueilli sur la base du second motif et que l'on procède à une nouvelle audience pour traiter de l'allégation.

Le commissaire s'est dit en désaccord avec les conclusions du Comité externe quant au degré de protection assuré par le par. 40(3). Le commissaire a ensuite étudié la question de la requête en non-lieu et a accepté la recommandation du Comité externe selon

parties de la déclaration que l'Officier compétent cherchait à introduire en preuve n'ont donc pas été admises. Le membre a alors présenté une requête en non-lieu, faisant valoir que l'Officier compétent n'avait présenté aucune preuve montrant que les appels mentionnés dans les allégations avaient un caractère personnel. Le Comité d'arbitrage a accueilli la requête, mettant ainsi fin aux procédures dont il était saisi. L'Officier compétent a présenté un appel, faisant valoir que : i) le Comité d'arbitrage s'était trompé en refusant d'admettre en preuve les parties de la déclaration du membre, et que ii) le Comité d'arbitrage avait commis une erreur en faisant droit à la requête en non-lieu.

Dans son examen du premier motif d'appel, le Comité externe a procédé à une étude exhaustive des questions relatives aux déclarations faites en vertu de l'article 40 de la *Loi sur la GRC*. Il a tenu compte des conclusions et recommandations qu'il a faites dans l'affaire D-16, ainsi que de la jurisprudence pertinente et, au terme de son examen, a conclu que l'approche prise par le Comité externe dans l'affaire D-16 demeurait valide. Le Comité externe n'a trouvé, ni dans le libellé de l'article 40, ni dans la jurisprudence, d'argument confirmant que la protection contre l'utilisation subséquente d'une réponse ne peut être invoquée que si le membre s'est opposé expressément à une question et qu'on ait été obligé de lui demander de répondre. En outre, a-t-il constaté, la jurisprudence ne supporte pas non plus l'argument selon lequel la protection contre l'utilisation subséquente d'une réponse ne peut être invoquée que s'il y a eu demande expresse de répondre, même en l'absence d'une objection du membre. De l'avis du Comité externe, le membre qui répond à des questions au cours d'une enquête en vertu de l'article 40 est contraint d'y répondre. Toutes les réponses incriminantes à de telles questions, ou réponses qui rendent le membre passible de procédures ou d'une peine, sont protégées en vertu du paragraphe 40(3). Le Comité externe s'est dit d'accord avec les limites tracées par la Cour d'appel de Colombie-Britannique dans l'affaire *Gustar*, selon lesquelles le paragraphe 40(3) ne protège que les réponses qui sont en fait incriminantes ou qui ont pour effet de rendre un membre passible de procédures ou d'une peine. Dans ce cas-ci, le Comité externe a conclu qu'on pouvait légitimement conclure que les parties de la déclaration que l'Officier compétent voulait présenter en preuve étaient incriminantes ou rendraient le membre passible de procédures ou d'une peine. Le Comité externe a souligné que ses conclusions ici ne reviennent pas à dire qu'il ne saurait jamais y avoir, quelles que soient les circonstances, de déclaration volontaire faite par un

question et qu'on ait été obligé de lui demander de répondre. En outre, a-t-il constaté, la jurisprudence ne supporte pas non plus l'argument selon lequel la protection contre l'utilisation subséquente d'une réponse ne peut être invoquée que si le membre s'est opposé expressément à une

d'une déclaration faite par le membre lors de l'enquête interne. Le membre s'est objecté à ce que l'on utilise cette preuve, citant la protection que lui offrait le paragraphe 40(3) de la *Loi sur la GRC*. L'Officier compétent a noté que le membre s'était opposé à ce qu'on lui pose certaines questions au cours de l'entrevue de l'enquête interne, qu'il avait été obligé de répondre à ces questions en vertu du paragraphe 40(2) et que les réponses à ces questions étaient protégées par le paragraphe 40(3). Cependant, le membre ne s'était pas opposé à ce qu'on lui pose d'autres questions, et selon l'Officier compétent, les réponses du membre à ces questions étaient faites volontairement et n'étaient donc pas protégées par le paragraphe 40(3). Le Comité d'arbitrage a adopté ici le raisonnement du Comité externe dans le dossier D-16 et constaté que le paragraphe 40(3) protège automatiquement un membre contre toute utilisation subséquente d'une déclaration incriminante faite au cours d'une enquête en vertu de l'article 40 de la *Loi*, même si l'enquêteur n'exigeait pas expressément qu'on réponde à ses questions. Le Comité d'arbitrage a conclu que les questions et les réponses que l'Officier compétent voulait présenter en preuve dans cette affaire auraient pour effet d'incriminer le membre et le rendraient passible d'une peine, ce qui faisait par conséquent intervenir les mesures de protection qu'offre l'article 40. Les

D-49 Un membre a été accusé d'avoir eu une conduite scandaleuse susceptible de jeter le discrédit sur la GRC. Il était allégué que le membre avait fait plusieurs appels interurbains et des appels sur son téléphone cellulaire en utilisant les lignes de la GRC. La preuve présentée par l'Officier compétent se composait largement de dossiers téléphoniques et reposait sur une preuve circonstancielle devant indiquer la responsabilité du membre pour les appels et la nature personnelle de ces appels. Au terme de la preuve de l'Officier compétent, celui-ci a voulu introduire une série de questions et de réponses tirées

LA LOI SUR LA GRC

B) DISCIPLINE - PARTIE IV DE

Le Comité a fait un commentaire supplémentaire, à savoir que l'absence de reconnaissance de l'exigence ayant trait à la traduction dans les deux sens — et dans la norme de classification, et dans les dispositions concernant les suppléments de salaire — est injuste. Cependant, c'est le Conseil du Trésor qui impose ces politiques et aucun remède formel n'est possible par la voie d'un grief contre la GRC si l'on veut faire corriger cette situation. Néanmoins, il est toujours possible — et le Comité l'a recommandé — que la GRC approche le Conseil du Trésor afin de voir si des améliorations pourraient être apportées à la norme ou aux suppléments de salaire.

conclu aussi que le niveau de classification du responsable de la Sous-direction de la traduction n'est pas relié uniquement aux fonctions de supervision, mais aussi à la nature du poste et à la qualité du travail exigé. L'arbitre de niveau I s'est dit d'avis que le comité de classification avait appliqué la norme de classification selon les procédures prescrites et que le membre n'avait démontré aucune erreur de fait ou de procédure dans la décision du comité de classification.

Le grief a été renvoyé devant le Comité externe d'examen. Ce dernier a reconnu que l'obligation de traduire dans les deux sens exige des connaissances et habiletés supérieures à celles que nécessite la traduction dans un seul sens. Il a cependant conclu que l'exigence de traduire dans les deux sens n'est pas reconnue par la norme comme un point de distinction entre les niveaux dans la norme. Donc, le Comité n'a pas pu accepter l'argument du membre selon lequel, en se basant sur la norme, l'obligation de traduire dans les deux sens devrait rehausser la classification de son poste. Le Comité a aussi conclu que les dispositions salariales applicables ne prévoient pas un supplément de salaire pour la traduction dans les deux sens. En ce qui concerne les facteurs touchant la supervision et l'autonomie, le Comité a conclu qu'il existe des distinctions entre la nature du travail du membre et celle d'un poste de niveau plus

élevé, tel que décrit dans la norme de classification. Il faut admettre que ces différences ne sont pas nécessairement très grandes, et que certains aspects du travail du membre sont semblables au travail de quelqu'un de niveau plus élevé. Cependant, le fait qu'un poste contienne certaines exigences semblables à un poste de niveau plus élevé (ou plus bas) n'a rien d'inhabituel. Les différences qualitatives entre les postes sont souvent une question de degré. Par contre, les niveaux de classification, eux, sont distincts. En bout de ligne, la question pertinente était de savoir s'il y a eu erreur de fait ou de procédure dans l'examen de la classification du poste du membre. En ce qui concerne les facteurs touchant la supervision et l'autonomie, le Comité a conclu qu'il n'y avait pas eu d'erreur. Un point fort demeurerait toutefois en faveur du membre. C'est que le comité de classification n'avait apparemment pas examiné l'aspect touchant la relativité. Dans le dossier G-193, le Comité avait conclu qu'une étude de la relativité est normalement une étape nécessaire dans un examen de classification. Le Comité a estimé que l'absence d'une telle étude dans le cas présent équivalait à une erreur de procédure déterminante. Il a donc recommandé que le grief soit accueilli sur ce dernier point et que l'étude de classification soit renvoyée à un comité de classification afin que l'on procède à un examen complet de la relativité.

présentaient de nouveau. Cette situation a mené à une deuxième décision de maintenir le niveau de classification du poste. Il a été statué par le Comité que cette deuxième décision, qui ne fait pas l'objet du grief, rendait inefficace tout redressement qui pourrait s'appliquer à ce grief. Autrement dit, si le grief était jugé bien fondé, il conviendrait, comme mesure de redressement, de réexaminer la classification au moyen d'une description de tâches exacte. Comme on a déjà donné suite à ce processus, un redressement ne pourrait plus être efficace à l'égard de la première décision, seul le redressement applicable à la deuxième décision aurait pu être efficace. Si le membre avait également contesté la deuxième décision, le bien-fondé du grief aurait pu être examiné et un redressement aurait pu être efficace. Comme le grief ne concernait pas la deuxième décision, le Comité a recommandé son rejet parce qu'il était devenu académique.

Le Comité s'est dit inquiet du processus ayant mené à la première décision. Il a proposé que le commissaire envisage d'ordonner un exercice de classification complet.

G-206 Un membre travaillait comme traducteur dans une division. Un comité de classification s'est réuni pour faire un examen de la classification de son poste. Après un examen du poste du membre et de la norme de classification, le comité de classification a recommandé que la

classification du poste du membre demeure au même niveau. Cette recommandation a été acceptée.

Le membre a déposé un grief à l'encontre de cette décision. Il a réclamé la majoration du niveau de classification de son poste ou, à tout le moins, le versement par la Gendarmerie d'un supplément de salaire en reconnaissance des exigences supérieures de son poste, celles de devoir traduire dans les deux sens : de l'anglais vers le français et du français vers l'anglais. Le membre a indiqué que, à la Direction générale de la Gendarmerie, tout comme au Secrétariat d'État, la politique de dotation veut que les traducteurs ne soient embauchés que pour traduire dans un seul sens, soit de l'anglais vers le français, ou du français vers l'anglais. Par contre, les traducteurs dans les divisions de la Gendarmerie doivent traduire dans les deux sens. Le membre a aussi fait valoir d'autres arguments concernant le lien entre son poste et celui du chef de la Sous-direction de la traduction. Il a prétendu que il travaille de façon autonome et que son travail ne nécessite que peu de révision ou aucune. Selon le membre, il mérite le même niveau de classification que celui du chef de la Sous-direction de la traduction.

L'arbitre de Niveau I a conclu que la difficulté accrue que comporte la traduction dans les deux sens n'est pas pertinente dans la détermination du niveau de classification. L'arbitre a

L'arbitre de Niveau I a rejeté le grief

en soutenant que le membre n'avait pas un intérêt suffisant pour agir. Il a statué qu'aucune décision n'avait été prise, que le membre n'était pas personnellement touché par l'évaluation de la description de tâches générale, que même s'il y avait eu une reclassement, rien ne

garantissait que le membre aurait été promu au niveau supérieur et que le grief était prématuré, car aucune décision finale n'avait encore été rendue.

Le Comité externe a jugé que le membre avait l'intérêt suffisant pour

présenter un grief à l'encontre du refus de reclassement son poste. La description de tâches présentes s'appliquait à tous les CRSHM, dont le membre; elle a été évaluée et il a été décidé de maintenir la classification à son niveau actuel. Le

membre a été personnellement touché par cette décision, car il a un intérêt direct à ce que son poste soit classifié de façon appropriée et il a perdu une occasion de promotion par suite de la décision.

Même s'il semble que la décision aurait pu être reconsidérée si l'on avait présenté de nouveau la description de tâches, le membre ne savait pas, à ce moment-là, si elle serait effectivement reconsidérée. Il avait donc le droit de présenter un grief lorsqu'il l'a fait.

Le dossier laissait cependant

entendre que, après le dépôt du grief, son traitement avait été suspendu pendant que les supérieurs du membre mettaient à jour la description de tâches générale et la

a conclu qu'il n'existe pas dans la

politique actuelle de droit précis de cette nature. Le Comité a cependant fait remarquer que cette absence du droit de se faire entendre risquerait peut-être d'être jugée inacceptable si la question était examinée à la lumière des obligations générales d'équité et des droits à la justice naturelle qui existent en droit administratif. Étant donné que le

grief a été résolu par l'examen d'autres questions, le Comité n'a pas jugé nécessaire d'émettre des conclusions et recommandations à cet égard.

G-203 Un membre occupait un poste de

conseiller régional en santé et hygiène du milieu (CRSHM) au sein de sa division et avait demandé que ce poste soit

reclassifié. Une description de tâches générale applicable à tous les CRSHM de la Gendarmerie a été présentée pour

étude. Il a été décidé que la classification actuelle de tous les postes de CRSHM était valide; plus tard, on a expliqué que comme il était possible qu'il y ait

délégation aux titulaires de postes sur le terrain, la description de tâches pourrait

devoir être présentée de nouveau. Le membre a déposé un grief à l'encontre du

refus d'augmenter le niveau de classification de son poste. La

Gendarmerie a répondu qu'aucune décision n'avait été prise et que la présentation de la description de tâches générale visait uniquement à se faire une

idée de la situation.

j'étaient un éclairage nouveau sur le poste, informations qui n'avaient pas été communiquées au comité de classification. Le Comité a cependant remarqué que ces informations avaient été communiquées au dernier évaluateur de la classification; en conséquence, on ne pouvait donner gain de cause au membre sur la foi de cet argument. Cela dit, le Comité a recommandé qu'on accueille le grief parce qu'il a jugé valide l'argument concernant la relativité. Un exercice de classification représente plus qu'une simple évaluation critère par critère : en dernière analyse, l'ensemble du poste doit être comparé à d'autres postes si l'on veut garantir la validité de l'évaluation. Dans ce cas-ci, la comparaison n'a pas été faite. Cette omission était suffisamment grave, au vu de l'importance du critère de la relativité, comme l'a souligné la Cour fédérale dans l'affaire *Chong*, et au vu des instructions que l'on trouve dans la norme de classification elle-même, pour obliger la Gendarmerie à refaire la classification afin que la relativité soit bien prise en compte. Le Comité a également souligné qu'on allait devoir se pencher sur le caractère rétroactif de la classification lors du nouvel exercice de classification et qu'il faudrait alors déterminer la date raisonnable de l'attribution des nouvelles fonctions et responsabilités. Pour ce qui est du droit du membre de faire valoir ses arguments auprès des évaluateurs de la classification, le Comité

conclut que le comité de classification, et sa conclusion a été communiquée par l'Officier compétent à l'arbitre de Niveau I. L'arbitre a ensuite rendu sa décision et conclu qu'il n'y avait rien dans le dossier du grief révélant qu'une erreur de fait ou de processus avait été commise; il a également affirmé qu'il ne pouvait faire abstraction du fait que de nombreux évaluateurs avaient, jusqu'à présent, évalué le poste et qu'ils n'étaient pas d'accord avec l'opinion du membre quant à la classification. Le Comité externe a étudié l'affaire et n'a trouvé aucune erreur de fait ou de processus dans l'évaluation faite par le comité de classification et le dernier évaluateur de la classification relativement aux deux éléments que le membre contestait. De même, le Comité n'a pas retenu les arguments du membre quant à l'omission d'utiliser certains instruments de classification, notamment une vérification sur place et le recours à un expert technique dans le domaine du poste évalué. Il est pertinent de procéder à une vérification sur place si le litige porte sur la description de tâches, mais ce n'était pas la description de tâches du membre qui était contestée ici. Le Comité a conclu cependant qu'il y avait lieu de retenir l'argument général du membre, selon lequel le comité de classification avait besoin de plus d'information pour bien comprendre son poste, et le Comité a jugé qu'il y avait dans la présentation du membre des informations vitales qui

aspect du grief et a laissé au commissaire le soin de le résoudre.

ix) Classification

G-193 Une nouvelle description de

tâches a été approuvée pour le poste d'un membre civil et un exercice de classification a eu lieu. On a donné au poste la même classification qu'il avait auparavant. Le membre a déposé un grief, lequel a été accueilli au premier niveau, l'arbitre ordonnant la tenue d'un nouvel exercice de classification. Ce nouvel exercice de classification a eu lieu, mais le poste a reçu encore une fois la même classification. Le membre a déposé un nouveau grief. Il a avancé qu'on avait sous-évalué deux éléments lors de la classification, que le comité de classification n'avait pas utilisé tous les instruments qui s'offraient à lui pour évaluer son poste et qu'il avait omis de comparer son poste avec d'autres postes. Enfin, il soutenait qu'on ne lui avait pas permis de faire des représentations devant le comité de classification.

Avant de rendre sa décision, l'arbitre de Niveau I a demandé à l'Officier compétent de lui communiquer «tous les motifs» de la décision de classification. L'Officier compétent a alors demandé à un autre agent de classer l'agent d'évaluer le poste en ré-évaluant les éléments qui, selon le membre, avaient été sous-estimés. Le nouvel agent est parvenu à la même

candidature, comme elle l'avait fait dans le cas de l'autre membre. Le Comité a conclu que, dans la mesure où le grief portait sur la décision d'exclure le membre du concours, le grief était hors délai et devait par conséquent être rejeté. Le membre avait eu lieu de se croire lésé au moment où il avait appris cette décision; il avait alors 30 jours de ce moment pour déposer un grief. Il est évident qu'en déposant son grief près de quatre ans plus tard, le membre n'a pas respecté la prescription. Le Comité a fait remarquer que, dans des circonstances très précises, lorsqu'un membre demande à la Gendarmerie de revenir sur sa décision initiale, la nouvelle décision prise par la Gendarmerie peut, en soi, faire l'objet d'un grief. Dans ce cas-ci, cependant, il n'y avait pas eu une telle nouvelle décision.

Le Comité a ensuite déterminé que, dans la mesure où ce grief avait trait à l'omission de la Gendarmerie de réexaminer la candidature du membre lorsqu'il avait été déterminé, en conséquence du grief de l'autre membre, que les exigences linguistiques de la mesure de dotation de 1992 étaient invalides, il s'agissait ici strictement d'une question de dotation. Puisque le Comité n'a pas la compétence selon l'article 36 du *Règlement de la Gendarmerie royale du Canada* pour examiner des questions de dotation, il s'est donc abstenu de se prononcer sur cet

viii) *Exigences linguistiques relatives à la dotation d'un poste*

G-195 Un membre a déposé un grief parce qu'il avait été exclu d'un concours quelque quatre années auparavant. Le membre avait été exclu en raison des exigences linguistiques du poste. Le membre a expliqué dans son grief qu'il venait d'apprendre qu'un collègue, qui avait été exclu du même concours en raison de telles exigences linguistiques, avait depuis obtenu gain de cause dans un grief visant ces exigences. La candidature de son collègue ayant été réexaminée en conséquence de son grief, le membre demandait qu'on lui accorde le même traitement.

L'arbitre de Niveau I a rejeté le grief en invoquant la prescription. Il a conclu que, sans égard au fait que son collègue avait eu gain de cause dans son grief, le membre ici avait été lésé au moment de son exclusion et non pas lorsqu'il avait appris qu'un collègue avait obtenu gain de cause dans son grief visant les exigences linguistiques.

Le Comité externe a fait remarquer qu'une difficulté dans cette affaire tenait au fait que l'objet du grief n'était pas tout à fait clair. D'un côté, le membre semblait contester la décision de la Gendarmerie de l'exclure du concours en raison des exigences linguistiques. D'un autre côté, certains de ses arguments semblaient également tenir à l'omission de la Gendarmerie de réexaminer sa

Le Comité a reconnu que, malgré son analyse, le commissaire pouvait être en désaccord avec sa démarche et liée par les critères énoncés par le personnel du Secrétariat du Conseil du Trésor. Une telle conclusion serait difficile à étayer, mais si elle était rendue, elle n'influerait pas sur la conclusion finale. S'il était jugé que la GRC a adopté les critères comme s'il s'agissait de sa façon de déterminer les postes bilingues, il serait également possible et nécessaire de conclure que la GRC *elle-même* n'a pas tenu compte de ses propres politiques et méthodes. Le Comité a noté que le grief serait accueillable pour les mêmes motifs essentiellement que ceux donnés ci-dessus.

À titre subsidiaire, le Comité a recommandé que, si le commissaire concluait que la GRC était tenue d'appliquer les critères énoncés par le sous-secrétaire du Conseil du Trésor, il était néanmoins possible et nécessaire de conclure que l'*interprétation*, par la GRC, de ces critères était erronée, du moins pour un motif : il était possible et nécessaire de conclure, contrairement à la décision de la GRC, qu'un membre lié à un EBS en application d'une mesure administrative fait effectivement partie de l'EBS aux fins de l'admissibilité, selon les critères énoncés par le sous-secrétaire du Conseil du Trésor.

prévu par la politique visant la prime au bilinguisme dans les secteurs comportant un EBS, dans les cas où les exigences linguistiques de chacun des postes n'avaient pas été identifiées au préalable, on aurait dû examiner rétrospectivement les postes qui devaient être identifiés comme ayant été bilingues. Conformément à la politique du Conseil du Trésor, l'identification des postes bilingues devait être effectuée par la GRC. Toutefois, au lieu d'examiner les postes qui, de fait, étaient bilingues au cours de la période en cause, la GRC s'était sentie liée par les critères du Secrétariat du Conseil du Trésor qui visaient à identifier les titulaires de poste qui devaient recevoir la prime. Le Comité a recommandé d'accueillir le grief. Il a recommandé que la GRC exerce son jugement—selon sa connaissance de la façon dont la GRC organise son lieu de travail—relativement aux membres à identifier comme ayant occupé un poste bilingue. La GRC devait examiner lesquels de ses membres elle obligeait à fournir des services bilingues pour s'acquitter des obligations qu'elle croyait avoir en matière de langues officielles. Ainsi, en l'espèce, la question de l'admissibilité du membre à la prime au bilinguisme devrait être renvoyée au centre décisionnel administratif compétent afin d'être réexaminée en fonction du meilleur jugement de la GRC.

décision finale. Le Comité était disposé à appliquer la procédure suivie dans le dossier G-90 à l'espèce et à considérer le dossier comme renvoyé à juste titre au Niveau II pour faire l'objet d'un examen complet. Quant au bien-fondé, le Comité a jugé que, selon le dossier et les arguments dont il était saisi, rien n'indiquait que les critères énoncés dans la lettre du sous-secrétaire du Conseil du Trésor étaient fondés sur une politique réelle du Conseil du Trésor. Cette lettre et une autre lettre d'un autre fonctionnaire semblaient plutôt provenir de membres du personnel du Secrétariat du Conseil du Trésor. Le Comité a souligné qu'un sous-secrétaire du Conseil du Trésor n'est pas membre de ce dernier et que, quel que soit le pouvoir détenu par un tel fonctionnaire, celui-ci n'a pas compétence pour abroger ou modifier une politique du Conseil du Trésor par la voie d'une simple lettre. Le Comité a examiné la politique applicable effectivement adoptée par le Conseil du Trésor. Un principe important est ressorti. Le Conseil du Trésor a prévu qu'il revenait à chaque institution fédérale, et non au Secrétariat du Conseil du Trésor, d'identifier les exigences linguistiques des postes. Le Comité a jugé que la GRC n'avait pas suivi la politique du Conseil du Trésor relativement à l'identification des postes. L'admissibilité à la prime était déterminée par le fait que le membre occupait ou non un poste bilingue. Aux fins du versement

conclu que, en raison de cette mesure administrative, le membre faisait effectivement partie d'un détachement comportant un EBS au cours de cette période.

L'arbitre de Niveau I a convenu que, pour les motifs donnés par le CCG, le membre avait été dans une situation très semblable à celle de faire partie d'un EBS lorsqu'il avait fourni des services en Français au détachement voisin. Il a accueilli le grief. Cependant, en raison des critères du Conseil du Trésor, il a déclaré que la réparation qu'il pouvait offrir se limitait à demander à la Sous-direction des langues officielles d'informer le Conseil du Trésor des circonstances de l'espèce, afin que celui-ci puisse déterminer si le membre avait droit à la prime.

L'officier responsable (off. resp.) de la Sous-direction des langues officielles a refusé de mettre en oeuvre la réparation prévue par l'arbitre de Niveau I. Il a souligné que la GRC s'était déjà informée auprès du Conseil du Trésor au sujet de questions connexes, et on avait répondu de façon ferme qu'il était impossible de s'écarter des règles d'admissibilité établies. En réponse à la décision de l'off. resp. des Langues officielles, le membre a présenté le grief au Niveau II, soutenant qu'il n'avait pas reçu la réparation accordée au Niveau I.

Le grief a été renvoyé au Comité. Après réception du grief, le Comité a invité les parties à présenter des arguments supplémentaires sur une lettre du sous-secrétaire du Conseil du Trésor, Direction des Langues officielles et de l'équité en emploi qui était censée exposer les critères d'admissibilité au versement rétroactif de la prime. Le Comité a demandé aux parties si la lettre représentait ou était fondée sur un instrument du Conseil du Trésor modifiant ou complétant formellement, pour le fins de son utilisation dans la GRC, la politique du Conseil du Trésor publiée qui s'appliquait à l'ensemble de la fonction publique relativement à la prime au bilinguisme. La Gendarmerie a présenté des arguments, déclarant que ce n'était pas le cas. Elle a affirmé que la lettre reprenait et expliquait plutôt certaines décisions prises par son personnel et celui du Conseil du Trésor.

Le Comité a formulé ses conclusions et recommandations. Pour ce qui est du refus, par l'off. resp. des Langues officielles, de mettre en oeuvre la décision rendue au Niveau I, il s'est reporté à ses conclusions et recommandations formulées dans le dossier G-90. Dans cette affaire, il avait indiqué que, dans des circonstances exceptionnelles où, de l'avis de la GRC, une décision arbitrale était clairement irrégulière et pouvait menacer la bonne administration de la GRC, celle-ci pouvait refuser de la mettre en oeuvre. Dans un tel cas, la GRC était néanmoins tenue de renvoyer le grief au Niveau II de la procédure pour que celui-ci rende une

Gendarmerie a décidé de verser la prime aux membres qui y avaient droit mais que ne l'avaient pas reçue. En l'espèce, la Gendarmerie a informé un membre bilingue que le versement de la prime au bilinguisme lui avait été refusé pendant un certain temps. Au cours de cette période, le membre avait été affecté à un détachement situé dans une région unilingue pour laquelle aucun effectif bilingue du service (EBS) n'avait été identifié. La Gendarmerie avait refusé la prime au membre, estimant que le Conseil du Trésor n'en avait prévu le versement qu'aux membres qui étaient dans une unité comportant un EBS. Le membre a présenté un grief relativement à la décision de la Gendarmerie. Le membre a fait observer qu'il avait fourni des services en français au détachement et il a également noté qu'il avait été tenu, par suite d'une mesure administrative, de fournir des services en français dans un détachement voisin où un EBS avait été identifié, mais auquel aucun membre bilingue n'était affecté. En outre, le membre a souligné qu'il avait été identifié comme personne ressource bilingue dans les suppléments du Manuel d'administration divisionnaire. Un comité consultatif sur les griefs (CCG) a recommandé que le grief soit accueilli, mais seulement pour la période pendant laquelle le membre avait fourni des services bilingues à un détachement voisin comportant un EBS. Le CCG a

G-204 Ce grief portait sur le versement rétroactif de la prime au bilinguisme. Par suite de la décision rendue par la Cour fédérale dans l'affaire *Gingras*, la

vit) Prime au bilinguisme

Dans sa décision de rejet du grief, l'arbitre de Niveau I a convenu que les conditions auxquelles le membre était confronté étaient «semblables» à celles de son remplaçant. Il a cependant statué que comme il appartenait aux occupants de découvrir les problèmes de loyer pendant leur location, et que le membre ne l'avait pas fait, il ne pouvait pas faire valoir un droit à un paiement rétroactif après avoir accepté et payé le loyer pendant qu'il vivait dans le logement. Le Comité a accepté que les deux occupants du logement vivaient des conditions semblables. Il a statué que la modification du loyer que devait acquitter le remplaçant du membre révélait le caractère excessif du loyer. Le Comité a conclu que le fardeau de l'application appropriée de la Directive sur les charges de logements (DCL) incombat à la GRC plutôt qu'aux occupants du logement. Il a également statué que la DCL prévoyait des remboursements de paiements en trop aux occupants rétroactivement à la date de l'erreur ou du changement. À titre d'ancien occupant, le membre avait droit à un remboursement, de l'avis du Comité, car c'est la GRC qui n'avait pas bien appliqué la DCL.

matériaux de revêtement résidentiels raisonnable; l'arbitre de Niveau I a accepté que le revêtement installé était conforme aux normes de la collectivité. Le Comité a conclu que la rénovation des planchers n'avait pas été une dépense liée au maintien de la valeur ou à l'entretien, mais qu'elle avait plutôt ajouté de la valeur à la résidence; il a donc recommandé que la valeur ajoutée à la maison par la rénovation des planchers soit incluse dans le prix d'achat du membre et que le commissaire accueille le grief.

vi) Directive sur les charges de logements

G-201 Après avoir été muté, un membre a appris que la personne l'ayant remplacé à son ancien poste, qui occupait le même logement appartenant à l'État qu'habitait le membre lorsqu'il était là, avait demandé que l'on recalcule les frais de location de ce logement et avait bénéficié d'une diminution de loyer et d'un remboursement rétroactif des paiements en trop. Le membre a présenté une demande de remboursement rétroactif des paiements en trop qu'il avait faits lorsqu'il vivait là. Il a fait valoir qu'il vivait les mêmes conditions que la personne l'ayant remplacé et qu'il devait donc bénéficier de la même diminution de loyer. Sa demande a été rejetée et le membre a présenté un grief.

consultatif sur les griefs (CCG) a recommandé le rejet du grief, car il a conclu que les coûts de rénovation des planchers ne pouvaient être inclus dans le prix d'achat de la maison; il a précisé que la liste des améliorations admissibles dans la définition du prix d'achat figurant dans la politique sur le PGRPI était exhaustive, et que la rénovation des planchers n'était pas mentionnée. L'arbitre de Niveau I a souscrit à ce raisonnement et a rejeté le grief. Le membre a présenté le grief au Niveau II.

Le Comité externe a examiné la définition du prix d'achat figurant dans la politique et répété son opinion selon laquelle le moins élevé des deux montants suivants, soit le coût ou la valeur ajoutée des rénovations de base nécessaires à l'intégrité ou à l'habitabilité d'une résidence, devrait être inclus dans le prix d'achat en application du plan, s'il ne s'agit pas de dépenses qui maintiennent la valeur de la résidence. En l'espèce, tous les planchers de la maison étaient recouverts de carreaux de linoléum de qualité commerciale du type que l'on retrouve habituellement dans les hôpitaux et les écoles; le Comité a conclu que l'enlèvement de ce type de revêtement et son remplacement par un revêtement résidentiel étaient une question liée à l'habitabilité de la maison et raisonnables dans les circonstances. La GRC n'a pas soutenu que le matériau de revêtement utilisé par le membre était extravagant ou dépassait les normes relatives aux

pourraient être accueillis en tenant compte des motifs donnés dans cette affaire. Le commissaire n'a pas accepté la recommandation du Comité et il a rejeté le grief.

G-205 Un membre qui devait être muté dans une autre division a demandé une autorisation en application du Plan de garanti de remboursement des pertes immobilières (le PGRPI) parce qu'il prévoyait perdre de l'argent à la vente de sa maison. Il a cherché à inclure dans le calcul du prix d'achat le coût des rénovations qu'il avait apportées à la maison. On les lui a refusées en application du plan, car la GRC a décidé que le prix de vente n'avait pas été inférieur à son prix d'achat. La GRC avait accepté l'inclusion de certaines rénovations, mais elle en avait refusé d'autres. En outre, elle avait jugé que le calcul du prix d'achat ne pouvait inclure la valeur d'un terrain contigu à celui sur lequel était la maison. Le membre a déposé un grief à l'égard de la décision, demandant à inclure tous ses coûts de rénovation et contestant l'exclusion de la valeur de l'autre terrain du prix d'achat. La question relative à l'autre terrain a été réglée à l'amiable, de sorte que le membre a pu se prévaloir du plan. Toutefois, le membre a maintenu son grief quant à l'inclusion, dans son prix d'achat, de ses coûts visant l'installation d'un tapis et d'un plancher en bois franc, que la GRC avait refusés. Le comité

trouve. Si un membre demande expressément le remboursement d'une prime d'ADRH et si l'analyste financier de la GRC omet d'aviser le membre de l'une des deux exigences simples et fondamentales qui s'appliquent au remboursement (le paiement de la prime en un seul versement, le transfert de toute la valeur nette) ou des deux exigences, ou si l'analyste ne renvoie pas le membre à la disposition de la politique où se trouvent ces restrictions, son conseil est trompeur. Le Comité fut d'autant plus convaincu de recommander que ce grief soit accueilli car, depuis la décision du commissaire dans l'affaire G-55 en 1992, il y a eu plusieurs nouvelles initiatives de gestion et bon nombre d'entre elles touchaient les ressources humaines. La GRC considère maintenant que ses propres employés sont les «clients» des divers centres décisionnels en matière de relations avec les employés et elle cherche à renforcer les services offerts à ces clients. Le Comité a estimé que la décision quant à ce grief devrait tenir compte de ces nouvelles philosophies de gestion au sein de la GRC. Le Comité a donc recommandé que le grief soit accueilli et que la prime d'ADRH du membre soit remboursée au membre. Le Comité a toutefois souligné que la décision rendue en l'espèce reposait sur les faits précis qui lui ont été présentés. Il a indiqué que ce ne sont pas tous les cas qui devraient ou qui

pas eu transfert de la valeur nette
complète. Le membre a de nouveau
présenté un grief. Il a alors fait valoir que
la GRC avait omis de l'aviser de
l'exigence de procéder au transfert de
toute la valeur nette.

L'arbitre de Niveau I a jugé que la
preuve selon laquelle le plaignant avait
été trompé quant à la nécessité de
transférer toute la valeur nette était
insuffisante. Le grief a été rejeté.

L'affaire a été renvoyée au Comité
externe. Ce dernier a examiné les faits et
a jugé, selon la prépondérance des
probabilités, que le membre avait
expressément posé des questions à un
analyste financier de la GRC concernant
le remboursement de la prime d'ADRH,
que l'analyste n'avait pas informé le
membre de la disposition relative au
transfert de toute la valeur nette et qu'il
n'avait pas non plus suggéré au membre
de se reporter à la partie applicable de la
Directive sur la réinstallation.

Le Comité a statué que par principe,
le raisonnement du Comité dans l'affaire
G-55 s'appliquait à ce grief. Dans G-55,
le Comité avait conclu que la GRC doit
fournir des réponses complètes et exactes
aux demandes de renseignements
présentées aux personnes-ressources en
matière de réinstallation; malgré la
conclusion et la simplicité relative de la
disposition qui décrit la nécessité de
transférer toute la valeur nette pour
l'ADRH, la GRC avait omis de fournir au
membre des renseignements complets en

réponse à sa demande. Le Comité avait
jugé que dans les circonstances, il serait
manifestement inéquitable que la GRC
s'en tienne au libellé de la disposition sur
le transfert de toute la valeur nette.

Le Comité s'est ensuite penché sur
la décision de l'ex-commissaire dans
l'affaire G-55. Selon le Comité, les
principes énoncés par le commissaire
dans G-55 concordent avec le paiement
de la réclamation du membre en l'espèce.

Dans la présente affaire, le membre avait
tenté de se renseigner à l'avance au sujet
de ses droits en vertu de la Directive sur
la réinstallation, et plus précisément au
sujet de l'ADRH, en s'informant par
téléphone auprès d'un analyste financier
du Service de l'Intendance. Bien que le
plaignant aurait également pu vérifier ce
renseignement dans le Manuel
d'administration, lorsqu'un membre
demande un renseignement à un analyste
du Service de l'Intendance et que ce
dernier lui fournit une réponse, le
membre est en droit de croire à la justesse
de cette information. Par conséquent, il
va sans dire que la réponse ne devrait pas
être formulée de manière à tromper le
membre. L'existence de meilleurs
conseils dans le Manuel d'administration
n'annule pas les obligations de la GRC
dans un cas de conseils trompeurs donnés
oralement. Le contraire n'était pas
proposé dans les motifs du commissaire
dans l'affaire G-55.

Le Comité a statué que les conseils
donnés au plaignant étaient effectivement

d'entretien. Toutefois, en l'espèce, les dépenses étaient liées à des choix personnels qui représentaient des «travaux supplémentaires» n'ayant aucun rapport avec la viabilité ou l'habitabilité de la maison. Pour ce motif, le Comité a recommandé que ces articles ne soient pas inclus dans le prix d'achat de la maison du membre et que le commissaire rejette le grief.

Le commissaire a accepté la recommandation du Comité quant à la disposition du grief et a rejeté celui-ci.

G-199 Après s'être réinstallé, un membre avait présenté une demande de remboursement de sa prime d'assurance en cas de défaut de remboursement de l'hypothèque (ADRH). Sa demande avait été rejetée parce que, en violation des modalités de la Directive de la GRC sur la réinstallation, le membre avait omis de transférer toute la valeur nette de son ancienne résidence à sa nouvelle résidence. Le membre avait présenté un grief et après que le Comité externe ait formulé ses conclusions et recommandations dans G-92, le commissaire avait statué que la GRC avait commis des erreurs d'écriture dans le calcul de la réclamation du membre. Le commissaire avait ordonné le renvoi de l'affaire pour qu'elle fasse l'objet d'une nouvelle décision. La GRC avait alors statué que même après rectification des erreurs d'écriture, la réclamation devait être rejetée parce qu'il n'y avait

Le membre a présenté un grief à l'encontre de l'exclusion de certains montants du calcul. Il soutenait que ses dépenses ont ajouté de la valeur à la maison et qu'elles devraient constituer un élément de la valeur nette de la résidence. L'arbitre de Niveau I a rejeté le grief. Il a statué que le PGRPI n'était pas censé couvrir les dépenses faites au titre des rénovations, quelles qu'elles soient, qui relevaient des choix et des goûts personnels.

Le Comité a d'abord fait observer que la politique permet expressément d'inclure dans le prix d'achat les montants consacrés à l'aménagement paysager nécessaire (sauf l'aménagement décoratif). Le Comité a mentionné que ce qui était «nécessaire» serait fonction des circonstances de l'affaire et que, dans certaines circonstances, les standards du quartier pourraient être un facteur pertinent. Toutefois, en l'espèce, le membre n'avait pas fourni de motifs impérieux justifiant la nécessité de ses dépenses, et son aménagement payager était plus complet que ce qui était de norme dans le quartier.

Ayant examiné les autres dépenses, le Comité a réaffirmé son point de vue voulant que c'est l'équivalent du moins élevé du coût ou de la valeur ajoutée des rénovations de base nécessaires à la viabilité ou à l'habitabilité d'une résidence qui devrait être inclus dans le prix d'achat au titre du PGRPI, pour autant qu'il ne s'agisse pas de dépenses

dont le tapis est en mauvais état peut quand même constituer un bon investissement, tant du point de vue du membre l'ayant acheté que de celui de la GRC qui indemnise partiellement des pertes découlant d'un affaïssissement du marché. Le Comité a recommandé au commissaire de tenir compte de ces distinctions et d'accueillir le présent grief.

Le Comité a également suggéré au commissaire de réexaminer le raisonnement à la base des décisions de Niveau II dans les griefs antérieurs. Il a souligné que bien qu'il existe des distinctions entre le grief actuel et les griefs antérieurs qui font que l'on pourrait accueillir le grief actuel même si les griefs antérieurs ont été rejetés, le Comité continue néanmoins à soutenir l'opinion exprimée dans les conclusions et recommandations formulées pour les griefs antérieurs. Le Comité a fait observer que le commissaire s'était dit préoccupé de la subjectivité excessive dans l'établissement de distinctions entre des dépenses au titre du simple maintien d'une résidence au niveau où elle se trouvait au moment de l'achat et les montants qui seraient acceptés d'après les critères proposés par le Comité.

Toutefois, le Comité souligne que les évaluateurs de biens immobiliers sont en mesure d'établir une distinction entre le simple entretien et des réparations qui ajoutent de la valeur à la résidence ou à sont nécessaires à la viabilité ou à l'habitabilité de celle-ci; de telles évaluations peuvent faire partie des évaluations transmises à la GRC aux fins des demandes présentées au titre du PGRPI (comme ce fut le cas en l'espèce). En outre, les réviseurs financiers de la GRC peuvent prendre des décisions en fonction de ces conseils d'évaluateurs, comme ils le font dans d'autres parties de l'évaluation du PGRPI.

Le commissaire a accepté la conclusion du Comité à l'effet que le grief avait été présenté dans le délai applicable. Il n'a cependant pas accepté les conclusions et recommandations du Comité quant au fond du grief. Il a donc rejeté le grief.

G-198 Un membre assujéti à la Directive sur le réaménagement des effectifs a tenté de vendre sa maison et a demandé que son cas soit étudié à la lumière du Plan de garantie de remboursement des pertes immobilières (PGRPI) de la GRC, car il prévoyait perdre de l'argent lors de la vente. Il a tenté d'inclure dans le calcul du prix d'achat de sa maison la somme de 64 000 \$ qu'il a dépensée à certaines réparations à la propriété, dont environ 34 000 \$ en aménagement paysager. La GRC a approuvé la demande au titre du PGRPI, permettant ainsi l'ajout du coût de certaines améliorations au prix d'achat, mais il a refusé des améliorations d'une valeur de 46 000 \$, dont le coût de l'aménagement paysager.

dans les dispositions sur le PGRI
 contenues dans la Directive de la GRC
 sur la réinstallation. Plus précisément, le
 Comité a conclu que des rénovations de
 base touchant la viabilité ou l'habitabilité
 de la résidence pourraient être incluses.
 Toutefois, dans chacun des dossiers
 précédents, l'ex-commissaire et le
 commissaire actuel étaient en désaccord
 avec le Comité et ont interprété la
 formule de calcul du prix d'achat de
 façon plus stricte.

Le Comité a statué qu'il existait des
 distinctions essentielles entre les faits de
 la présente affaire et les faits des dossiers
 antérieurs, de sorte que même si on
 appliquait la logique sous-jacente utilisée
 par le commissaire dans ces affaires, la
 réclamation actuelle pourrait faire l'objet
 d'un paiement. En l'espèce, l'achat de
 tapis était très étroitement lié à l'achat de
 la résidence. Les deux parties au contrat
 de vente avaient convenu, lors de la
 négociation du prix, que le vendeur
 devrait absorber le coût du nouveau tapis
 en le payant ou en déduisant du prix de la
 maison un montant correspondant. Le
 tapis a été remplacé avant que le membre
 et sa famille commencent à occuper la
 résidence. Un autre élément qui
 distingue la présente affaire des dossiers
 antérieurs, c'est que rien n'indiquait, en
 l'espèce, que la maison était un «spécial
 du bricoleur». Cette question s'est déjà
 posée dans des dossiers précédents. En
 ce qui concerne la présente affaire, le
 Comité a fait observer qu'une maison

du membre quant à la date de mise à la
 poste, le Comité a conclu, selon la
 prépondérance des probabilités, que le
 grief avait été présenté dans le délai
 applicable.

Dans le cadre d'une autre question
 préliminaire soulevée dans le grief, le
 membre a fait valoir qu'il y avait peut-être
 conflit d'intérêt : le même officier qui
 avait été l'arbitre de Niveau I avait
 participé à la décision concernant la
 réclamation du membre au titre du
 PGRI. Le Comité a statué qu'aucun
 élément ne permettait de conclure que
 l'arbitre s'était acquitté de ses fonctions
 de façon partielle ou volontairement
 inéquitable. Le Comité a néanmoins
 reconnu que du point de vue de l'auteur
 du grief, les gestes posés par l'arbitre
 pouvaient donner lieu à une *crainie*
 raisonnable de partialité. Le Comité s'est
 dit d'avis qu'il conviendrait d'éviter une
 telle situation dans l'avenir.

Le Comité a statué que même si le
 grief n'avait pas été tranché sur le fond au
 Niveau I, il pouvait se prononcer quant au
 fond au Niveau II. Statuant quant au
 fond, le Comité a fait observer que dans
 certains dossiers antérieurs—G-110,
 G-111, G-158—le Comité avait
 recommandé que certains montants
 d'argent consacrés à des rénovations
 effectuées dans une résidence puissent
 être inclus dans le calcul du prix d'achat
 aux fins du PGRI même si les
 rénovations ne figuraient pas dans la liste
 particulière des améliorations énoncées

le griez n'était pas devenu académique. La membre avait intérêt à contester la validité de la décision, une mesure réparatrice pouvait lui être utile et elle avait subi un préjudice, satisfaisant ainsi au critère énoncé au paragraphe 31(1) de la Loi sur la GRC.

Quant au fond du grief, le Comité a conclu que la membre n'avait pas droit à un congé payé aux termes de la Directive de la GRC sur la réinstallation. Même si son mari avait droit à un voyage à la recherche d'un logement aux termes de la Directive parce qu'il était sur le point de prendre sa retraite, elle ne pouvait pas pour sa part prétendre au même droit. Étant donné qu'elle ne faisait pas l'objet d'une mesure de réinstallation ordonnée par la Gendarmerie dans le cadre de ses fonctions, elle n'avait droit qu'aux avantages qui sont consentis aux conjoints des membres qui sont réinstallés. Elle avait donc droit au remboursement des dépenses qui avait été autorisées pour le voyage, mais non à un congé payé. Le Comité a également conclu que cette décision n'avait rien de discriminatoire.

Le commissaire s'est dit d'accord avec la recommandation du Comité et il a rejeté le grief.

G-196 Un membre a acheté une résidence. Au moment de l'achat, il a dépensé beaucoup d'argent pour remplacez des tapis souillés et usés dans la résidence. Il a ensuite été muté et

comme il a perdu de l'argent lors de la vente de sa résidence, le membre a demandé et reçu un remboursement au titre du Plan de garantie de remboursement des pertes immobilières (PGRPI). Toutefois, la Gendarmerie n'a pas estimé que l'argent consacré au remplacement des tapis pouvait constituer une partie admissible du prix d'achat aux fins du PGRPI. Le calcul des pertes immobilières du membre, et par conséquent le remboursement au titre du PGRPI, n'ont pas tenu compte de ce montant. Le membre a déposé un grief. Le grief a été rejeté au Niveau I en raison des délais. Le membre avait bénéficié d'une prorogation de délai pour présenter son grief. Au moment où le grief avait été déposé, l'unité des griefs l'avait estampillé comme s'il avait été reçu un jour plus tard que le dernier jour du délai prorogé. L'arbitre a conclu que les délais doivent être interprétés et appliqués strictement et que le grief présenté ne respectait pas les délais impartis.

Le Comité s'est penché sur la question et a fait observer que le grief avait été envoyé par la poste. Conformément à un jugement de la Cour fédérale, il aurait fallu considérer que la date de présentation du grief était la date de mise à la poste. Étant donné que le grief est parvenu seulement un jour après l'expiration du délai et qu'il a été posté à une grande distance de l'endroit où il est parvenu, et compte tenu de la déclaration

v) Directive sur la Réinstallation

G-194 Une membre avait demandé un

congé payé pour accompagner son mari qui, étant sur le point de prendre sa

retraite, avait reçu l'autorisation de faire un voyage à la recherche d'un logement.

Sa demande a été refusée, au motif qu'elle n'avait pas le droit à un congé

aux termes de la Directive de la GRC sur la réinstallation parce qu'elle ne prenait

pas elle-même sa retraite ou n'était pas mutée. La membre a déposé un grief,

faisant valoir que c'était là une interprétation inexacte de la Directive de

la GRC sur la réinstallation et que cela constituait une violation de son droit de

ne pas faire l'objet de discrimination fondée sur son état civil, droit qui est

protégé par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

L'arbitre de Niveau I a décidé que le grief n'avait qu'un caractère théorique et

hypothétique parce que, recherche faite, il avait appris que ni la membre ni son

mari n'avaient fait ce voyage à la recherche d'un logement, et que le mari

de la membre n'avait pas droit à des prestations de retraite de toute manière.

Ainsi, la question de savoir si la membre avait droit à un congé payé pour faire un

tel voyage devenait strictement académique à son avis, si bien que la

membre n'avait plus l'intérêt nécessaire pour présenter un grief.

Le Comité a déterminé que la membre avait un intérêt suffisant et que

être renvoyée. Cela étant, le Comité a

recommandé que le grief soit accueilli. En raison de son manque d'expertise

médicale et comme le dossier ne renfermait aucune donnée médicale à jour

sur la condition physique et mentale de la membre, le Comité s'est déclaré inapte à

tirer des conclusions ou à formuler des recommandations concernant la capacité

de la membre d'exercer ses fonctions au sein de la GRC. Le Comité a donc

recommandé la nomination d'un nouveau conseil médical qui serait chargé de

déterminer la condition physique et mentale de la membre et d'établir si cette

condition nuit à la capacité de la membre d'exercer ses fonctions.

Enfin, vu l'ensemble des circonstances de l'espèce, le Comité a

fortement encouragé la membre et la GRC à collaborer, dans le cadre du processus

du conseil médical, en vue de déterminer la meilleure manière de veiller à ce que la

condition physique et mentale de la membre soit évaluée de façon équitable,

objective et opportune. Le commissaire a accepté les

recommandations du Comité. Il a accueilli le grief et a ordonné qu'un

nouveau conseil médical soit nommé pour examiner la condition médicale de la

membre.

d'intention de renvoi. Le Comité a jugé que l'avis d'intention de renvoi était valide. Le Comité a ensuite étudié le rapport du conseil médical et y a trouvé plusieurs problèmes. Le conseil avait omis de faire rapport de la condition physique ou mentale de la membre et de la relation de cette condition avec une réduction de la capacité de la membre d'exercer ses fonctions au sein de la GRC; de fait, aucune analyse n'appuyait l'établissement des limites et des incapacités par le conseil médical. Celui-ci avait également omis de formuler des recommandations particulières quant au service continu de la membre à la GRC, à titre de membre régulière ou civile. Le rapport n'abordait pas bon nombre de questions que le conseil médical aurait dû examiner, comme : 1) un diagnostic ou une évaluation de la condition physique et mentale de la membre; 2) l'établissement de l'effet qu'une telle condition pourrait avoir sur la capacité de la membre d'effectuer tout genre de travail pour la GRC; 3) si on en venait à la conclusion que la capacité de la membre d'accomplir son travail était déficiente, la question de savoir si une telle déficience serait a) de nature temporaire ou permanente et b) partielle ou totale. Le Comité a conclu que les lacunes contenues dans le rapport du conseil médical étaient fatales au processus de renvoi et que le rapport ne permettait pas à l'Officier compétent de

long. Il ne fait aucun doute que cette longue absence a occasionné beaucoup de tension à la membre et qu'elle a imposé beaucoup de pression au détachement où elle était affectée. Toutefois, cette tension et ces pressions n'étaient pas pertinentes en droit à la question primordiale à trancher, à savoir si l'application régulière de la loi avait été suivie dans les circonstances. La GRC est tenue d'agir de façon juste et équitable et de respecter les règles applicables de façon régulière lorsqu'elle prend des mesures pour renvoyer un membre pour raison médicale. Le paragraphe 28(1) du *Règlement de la Gendarmerie royale du Canada* prévoit que lorsqu'un officier désigné estime qu'il y a diminution de la capacité d'un membre de travailler à la GRC en raison d'une condition physique ou mentale, on nomme un conseil médical qui sera chargé d'établir le degré de la réduction de la capacité du membre d'exercer ses fonctions. Pour l'essentiel, cette disposition prévoit qu'un avis d'intention de renvoi est assimilable à une allégation, dont le conseil médical doit examiner le fondement. À cet égard, l'existence ou l'absence de diagnostic médical serait plus déterminante au moment où un conseil médical évalue l'allégation selon laquelle le degré d'incapacité du membre est tel qu'il justifie le renvoi. Le Comité a donc statué qu'un diagnostic médical ne constitue pas, en soi, un prérequis à l'avis

rembourse au membre sa solde et ses indemnités perdues. Le commissaire s'est dit d'accord avec la recommandation du Comité. Il a accueilli le grief.

iv) *Renvoi médical*

G-197 Une membre était en congé de maladie, de façon périodique ou continue, pendant plusieurs années. Le médecin-chef avait recommandé que le processus de renvoi pour raisons médicales soit entrepris relativement à cette membre même si l'état de santé de cette dernière n'avait pas été diagnostiqué à ce moment-là. Un conseil médical en est venu à la conclusion que l'état physique et mental de la membre était au stade chronique et que des améliorations importantes étaient peu probables dans un avenir prévisible. La GRC a procédé au renvoi de la membre pour ce motif. Cette dernière a présenté un grief. Elle a fait valoir que le renvoi médical était prématuré et qu'une procédure équitable n'avait pas été suivie. L'arbitre de Niveau I a rejeté le grief, jugeant que le renvoi était approprié, juste et raisonnable. Le Comité externe a souligné qu'il s'agissait d'un cas délicat en ce sens qu'on avait tenté de renvoyer un membre qui avait été en congé de maladie de façon périodique ou continue pendant plusieurs années. De toute évidence, il s'agissait d'un congé de maladie très

pouvant avoir des répercussions sur la décision précédente. En d'autres termes, l'audience disciplinaire avait établi la participation du membre au présumé comportement, mais cette participation était «claire», selon les termes de la politique, bien avant l'audience. La Gendarmerie avait effectué l'enquête menant à l'accusation et avait formulé les allégations en tenant compte des éléments de preuve tirés de l'enquête; le DP avait jugé que le membre était «manifestement impliqué» dans la perpétration du délit après la première recommandation de cessation de solde. La politique sur la cessation de solde exige que la Gendarmerie attende que soient établies des accusations ou des allégations seulement lorsque la participation du membre au présumé comportement n'est pas claire; tel n'était pas le cas en l'espèce. Par conséquent, dans le cas qui nous occupe, l'établissement des allégations ne constituait pas un fait nouveau qui pouvait, à bon droit, donner lieu à une nouvelle décision de cesser le versement de la solde du membre. Compte tenu de l'objet de la politique, qui consiste à protéger l'intégrité de la Gendarmerie, la mesure peut atteindre son objectif seulement lorsqu'elle est utilisée en temps opportun. Le Comité s'est dit d'accord avec le CCG et avec la première décision en l'espèce, selon laquelle la cessation de la rémunération ne pouvait pas être considérée comme opportune. Il a donc recommandé que la Gendarmerie

membre et ses intentions honorables, le Comité a recommandé le rejet du grief.

iii) Cessation de la solde et des indemnités

G-202 Un membre avait été suspendu de ses fonctions avec solde après avoir été arrêté et accusé de voies de fait à l'encontre de sa conjointe. Il avait ensuite fait l'objet de mesures disciplinaires liées à cette conduite violente. Une fois que le membre a plaidé coupable de l'accusation criminelle et s'est vu infligé sa peine, on lui a signifié un Avis d'intention de recommander la cessation de la solde et des indemnités en raison des allégations disciplinaires et de la condamnation au criminel. Cependant, le directeur du personnel (DP) en est venu à la conclusion que la recommandation avait été faite trop tard après que la GRCAit eu connaissance de la nature du comportement du membre; il ne l'a pas approuvée.

Le membre a ensuite participé à une audience disciplinaire au cours de laquelle un exposé conjoint des faits a été présenté. Il a reconnu les allégations formulées. Le Comité d'arbitrage a ordonné au membre de démissionner. Ce dernier a interjeté appel de cette sanction. Une fois l'audience terminée, le membre s'est fait signifier un deuxième Avis d'intention de recommander la cessation de la solde et des indemnités qui reposait sur le fait que l'audience et l'exposé

conjoint des faits avaient établi la nature continue de la violence du membre à l'égard de sa conjointe et un cas où le membre avait pointé son arme à feu sur elle. On a cessé le versement de la solde du membre.

Le membre a présenté un grief à l'encontre de cette décision. Le Comité consultatif des griefs (CCG) a recommandé à l'unanimité que l'on accueille le grief parce que la Gendarmerie était au courant de la nature du comportement du membre depuis longtemps, parce que l'audience disciplinaire ne constituait pas des faits nouveaux justifiant une nouvelle décision et parce que la deuxième recommandation était donc inopportune. Le CCG a souscrit au point de vue exprimé dans la première décision, selon lequel une cessation aussi tardive de la solde dans le processus semblait faire de la mesure une mesure punitive, ce qui n'est pas le but d'une cessation de solde. L'arbitre de Niveau I s'est dit en désaccord avec cette position et a rejeté le grief.

Le Comité externe a étudié la politique relative à la cessation de solde et a statué qu'il s'agit d'un processus continu qui évolue en fonction des circonstances de l'affaire. Par conséquent, des faits nouveaux peuvent entraîner une nouvelle décision. Toutefois, en l'espèce, le Comité a statué que l'audience disciplinaire n'avait révélé aucun fait nouveau ou développement

constituait du harcèlement. Le commissaire a rejeté le grief.

ii) *Prestation de services juridiques*

G-200 Un membre a accepté de

conserver, en attendant le règlement de la succession et l'enregistrement approprié des armes, trois armes de poing d'époque pour les membres d'une famille dont la mère est décédée. La famille craignait pour la sécurité de l'un de ses membres, dont la réaction à la mort de la mère risquait d'être très grave, et la famille s'inquiétait du fait que les armes soient à sa disposition pendant cette période. Le membre a gardé les armes à son bureau jusqu'au déménagement des bureaux. Il a alors apporté les armes à la maison. À la suite d'une intrusion par effraction au domicile du membre, les armes ont été volées, puis ont plus tard été saisies par le service de police municipal. Le membre a été accusé de possession d'une arme à autorisation restreinte sans certificat d'enregistrement aux termes du paragraphe 91(1) du *Code criminel*. Le membre a demandé le paiement de ses honoraires d'avocat aux frais de l'État pour se défendre contre l'accusation portée contre lui. Sa demande a été rejetée au motif qu'il faisait une faveur à des amis et qu'il n'agissait pas dans le cadre de ses fonctions. Le membre a contesté cette décision.

L'arbitre de Niveau I a rejeté le grief parce que le membre n'agissait pas dans le cadre de ses fonctions en aidant ses amis. Même s'il agissait peut-être ainsi au départ lorsqu'il a apporté les armes à la maison, il a mentionné que le membre traitait les armes comme ses propres possessions plutôt que comme des articles saisis par la Gendarmerie. Le Comité en est venu à la conclusion qu'en prenant possession des armes, le membre avait l'intention de s'acquitter d'une fonction policière et aucun de ses gestes ne révélait que ses intentions avaient par la suite changé. Par conséquent, le membre avait agi dans le cadre de ses fonctions tout au long de la période de possession. Toutefois, le Comité a statué que le membre avait omis de désigner son traitement des armes par écrit ou de toute autre façon officielle qui aurait pu être conforme à son intention de s'acquitter d'une fonction policière. Cette omission révélait qu'il n'avait pas agi «de façon générale, aux attentes du ministère», qui constitue la deuxième exigence (subsidiare) de la politique sur le remboursement des frais juridiques. Il aurait pu observer de façon moins que parfaite les dispositions du Manuel des Opérations sur le traitement des articles saisis et répondre quand même de façon générale aux attentes de la GRC. Cependant, il n'a observé aucune des lignes directrices applicables à une telle situation, et ce sur une longue période. Par conséquent, malgré la bonne foi du

pour effet de dénigrer le membre devant les autres personnes présentes à la réunion. Le comportement du supérieur était donc malaisant. Le Comité a également conclu que le comportement du supérieur était suffisamment grave, à tel point qu'il aurait pu raisonnablement s'attendre à ce qu'il importune le membre. Son comportement répondait donc aux deux principaux critères de la politique sur le harcèlement. Le Comité a alors conclu que le comportement du supérieur envers le membre à la réunion constituait un acte de harcèlement. Pour ce qui est du second incident au bureau du supérieur, le Comité a conclu que son comportement n'avait pas été malaisant et qu'il ne pouvait donc constituer un acte de harcèlement. Le Comité a noté que la discussion dans le bureau du supérieur, contrairement à la réunion au cours de laquelle le premier incident s'est produit, avait pour but spécifique de régler ce que le supérieur jugeait être des problèmes relatifs au rendement. Le Comité a reconnu que le membre était sorti de la discussion intimidé et blessé. Cependant, il a noté qu'il est normal que de telles discussions suscitent certains sentiments négatifs chez un subordonné, particulièrement dans les cas où le subordonné n'est pas d'accord sur les remarques qu'il entend. Le Comité a expliqué que de tels sentiments doivent néanmoins être provoqués par un comportement malaisant quelconque pour juger qu'il y a eu harcèlement; le Comité était d'avis que ce n'était pas le cas ici. S'appuyant sur ces conclusions, le Comité a recommandé que le grief soit accueilli en partie. Le Comité s'est ensuite penché sur les mesures réparatrices qu'il convenait d'offrir au membre. Le Comité a reconnu que le supérieur avait fait des excuses lors de la réunion. Le Comité a expliqué qu'il y aura toujours des éclats entre collègues, et que l'auteur d'un tel éclat doit pouvoir remédier à un incident de harcèlement potentiel en faisant des excuses complètes. Dans ce cas, cependant, le dossier ne faisait pas état des termes exacts des excuses, et l'on ne savait pas non plus si ces excuses s'adressaient au membre ou aux personnes qui étaient présentes à la réunion. Même si le Comité a jugé que les excuses du supérieur étaient sans aucun doute bien intentionnées, la preuve ne lui permettait pas de conclure que ces excuses constituaient une mesure réparatrice. Le Comité a recommandé que la Gendarmerie, en sa qualité d'employeur du membre, outre toute autre mesure réparatrice que le commissaire jugerait acceptable, reconnaisse qu'elle avait mis d'assurer au membre un lieu de travail exempt de tout harcèlement et qu'elle lui présente une lettre d'excuses en conséquence.

Le commissaire n'a pas accepté la conclusion du Comité voulant que le comportement relié au premier incident

comportement malaisant quelconque pour doivent néanmoins être provoqués par un Comité a expliqué que de tels sentiments sur les remarques qu'il entend. Le cas où le subordonné n'est pas d'accord un subordonné, particulièrement dans les suscitant certains sentiments négatifs chez qu'il est normal que de telles discussions intimide et blesse. Cependant, il a noté membre était sorti de la discussion rendement. Le Comité a reconnu que le jugeait être des problèmes relatifs au spécifique de régler ce que le supérieur incident s'est produit, avait pour but réunion au cours de laquelle le premier bureau du supérieur, contrairement à la Comité a noté que la discussion dans le constituer un acte de harcèlement. Le malaisant et qu'il ne pouvait donc que son comportement n'avait pas été bureau du supérieur, le Comité a conclu Pour ce qui est du second incident au constituait un acte de harcèlement. supérieur envers le membre à la réunion alors conclu que le comportement du politique sur le harcèlement. Le Comité a donc aux deux principaux critères de la membre. Son comportement répondait s'attendre à ce qu'il importune le point qu'il aurait pu raisonnablement supérieur était suffisamment grave, à tel également conclu que le comportement du était donc malaisant. Le Comité a réunion. Le comportement du supérieur les autres personnes présentes à la pour effet de dénigrer le membre devant

avait agi «exactement de la manière qu'on aurait attendu de lui». Le Comité s'est d'abord penché sur la politique applicable en matière de harcèlement et expliqué que même si l'élément d'intention a peut-être plus d'importance lorsqu'il s'agit d'une allégation d'abus de pouvoir, qui est un type particulier de harcèlement, la définition générale du harcèlement dans la politique n'oblige pas le plaignant à prouver qu'il y a eu intention. Il fallait donc se demander si cette conduite constituait un comportement malséant et blessant à l'égard du plaignant, dont l'opportunité était connue de l'auteur ou n'aurait pas dû lui échapper.

À la lumière de ce critère, le Comité a examiné les incidents constituant la plainte. Le premier incident avait trait au fait que le supérieur avait verbalement tancé le membre au sujet de son rendement devant ses supérieurs, collègues et subordonnés. Le Comité a constaté que, même si on supposait que le supérieur avait raison de noter un manque de conformité aux instructions qui avaient été données au membre, le supérieur n'avait aucune raison d'agir ainsi dans une réunion d'ordre administratif. Le supérieur aurait pu aisément régler le problème relatif au rendement par après, en privé. En outre, la remarque du supérieur, quand il a dit «*I'm fed up with you*», avait non seulement pour effet d'identifier une carence dans le rendement du membre, mais avait aussi

instructions qui lui avaient été données. Le supérieur a verbalement tancé le membre et lui a dit : «*I'm fed up with you*» («*J'en ai assez de toi*). Par après, le supérieur a fait des excuses et dit regretter son emportement. Le second incident s'est produit quelques jours tard lorsque le supérieur a convoqué le membre à son bureau pour l'informer qu'il allait inscrire dans son fichier de rendement le fait que le membre ne s'était pas conformé à ses instructions administratives. Le supérieur aurait pointé le membre du doigt et lui aurait dit quelque chose comme : «*That's once, don't let it happen again*» («*C'est la première et dernière chance*). Une enquête de harcèlement a eu lieu. La GRC a déterminé qu'il n'existait aucune preuve de harcèlement. Le membre a déposé un grief en conséquence. L'arbitre de Niveau I était d'avis que la plainte n'était pas fondée. L'arbitre a cependant reconnu que le membre pouvait s'être senti intimidé par son supérieur. D'ailleurs, l'arbitre a noté que ce supérieur est un homme de grande taille et imposant qui avait déjà sûrement dû intimider quelques autres membres. Cependant, aux yeux de l'arbitre, l'intimidation qui aurait pu résulter du comportement du supérieur avait sûrement toujours été inintentionnelle. L'arbitre a conclu que le membre ne constituait pas un acte de harcèlement étant donné que le supérieur

lui avait encore été imposée, le membre n'avait pas subi de préjudice. La décision faisant l'objet du grief était une décision administrative prise en vertu de la politique sur le harcèlement. Le fait d'être ou de ne pas être par la suite assujéti à la procédure disciplinaire n'a pas d'incidence quant à l'existence d'un préjudice. Se voir considérer comme harcelé peut certainement porter atteinte à la crédibilité, à la réputation et à la carrière d'un membre. Il s'agissait là d'un préjudice que le membre était en droit de contester.

Le troisième critère de présentation d'un grief exige que la procédure de grief soit le seul recours disponible en vertu de la *Loi sur la GRC*, ses règlements ou les consignes du commissaire, pour corriger le préjudice. À première vue, on pourrait conclure qu'un appel disciplinaire est la procédure à suivre pour contester une décision voulant qu'une plainte de harcèlement soit fondée. Cependant, cela n'est pas le cas puisqu'un appel disciplinaire permet seulement de contester une décision à l'effet qu'il y a eu contravention au Code de déontologie de la GRC, ainsi que la mesure disciplinaire imposée suite à cette décision. Le processus disciplinaire est un processus distinct de celui qui est établi par la politique sur le harcèlement et un appel disciplinaire n'aurait pas permis l'annulation de la décision faisant l'objet du grief, puisqu'elle avait été prise en vertu de la politique sur le

harcèlement. Pour tous ces motifs, le Comité a conclu que le membre avait un intérêt suffisant et qu'il pouvait avoir recours à la procédure de grief.

Le Comité a ensuite étudié le fond du grief. Il a déterminé que, en vertu de la politique applicable, le harcèlement implique nécessairement un comportement malaisant ou blessant de la part du prétendu harcelé. Il n'est pas suffisant que la prétendue victime se sente harcelée. Le Comité a conclu que les éléments factuels recueillis lors de l'enquête de harcèlement ne permettaient pas de conclure que le membre avait eu un comportement malaisant et blessant. La décision basée sur cette enquête, à l'effet que le membre avait harcelé les plaignantes, était donc erronée. Le Comité a recommandé que le grief soit accueilli.

Le commissaire s'est dit d'accord avec la recommandation du Comité et il a accueilli le grief.

G-191 Au cours d'une entrevue menée dans le cadre d'une enquête disciplinaire concernant un autre membre, la membre a jugé que l'enquêteur la harcelait. Elle a informé l'enquêteur qu'elle mettait un terme à l'entrevue et a quitté la pièce. L'enquêteur lui a ordonné de revenir et de s'asseoir. La membre ayant quitté la pièce, l'enquêteur s'est levé également, l'a suivie et lui a ordonné d'aller se rasseoir. La membre est finalement retournée à la salle d'entrevue, et

Ce qui suit est une brève description de chacun des cas examinés par la Comité au cours de l'année. Cette section ne comprend pas les cas qui, sous la direction du Comité, ont été réglés à l'amiable par les parties en cause au moyen de la médiation.

Le numéro en caractères gras qui apparaît au début de chaque résumé correspond au numéro attribué par le Comité une fois que le cas a été complété. À la fin de chaque résumé, la décision du commissaire est fournie, sauf si elle n'a pas encore été rendue.

A) GRIEFS - PARTIE III DE LA

LOI SUR LA GRC

i) Harcèlement

G-190 Suite à une plainte de deux employés au sujet du comportement de leur supérieur, la GRC a conclu que celui-ci était responsable de harcèlement. On reprochait au membre d'avoir été, de façon générale, brusque et intimidant. Les enquêteurs avaient conclu qu'il n'existait aucune preuve que le membre avait fait des commentaires dérogatoires ou intimidants, ou qu'il avait intentionnellement harcelé les plaignantes. La décision de la GRC était plutôt basée sur le fait que les plaignantes disaient avoir peur du membre. Le membre a déposé un grief à l'encontre de

cette décision, soutenant que la politique applicable en matière de harcèlement avait mal été interprétée. Le membre soutenait essentiellement qu'il était victime de son style exigeant de gestion. L'arbitre de Niveau I a rejeté le grief au motif que le membre n'avait pas l'intérêt suffisant pour présenter un grief. Selon l'arbitre, le membre n'avait subi aucun préjudice dans cette affaire puisqu'il n'avait fait l'objet d'aucune mesure disciplinaire. Le lendemain de cette décision, le membre s'est vu imposer un avertissement disciplinaire. Le Comité externe a d'abord examiné la question de l'intérêt nécessaire en fonction des trois critères établis par la *Loi sur la GRC* (paragraphe 31(1)). Premièrement, la décision faisant l'objet d'un grief doit être liée à la gestion des affaires de la Gendarmerie. Le Comité a conclu que ce critère avait été satisfait puisque le grief visait une décision prise par la GRC au sujet d'une plainte de harcèlement déposée par des fonctionnaires oeuvrant au sein de la GRC.

Le deuxième critère exige que la décision ait causé un préjudice au membre. Le Comité a conclu que le membre avait bel et bien subi un préjudice suite à la décision de la GRC à l'effet qu'il avait harcelé les plaignantes. L'arbitre a eu tort de conclure que puisque aucune mesure disciplinaire ne

méthode d'examen simplifiée, rapide et qui fonctionne bien. En demeurant attentif aux processus utilisés, le Comité pourra respecter son engagement, qui est de traiter la plupart des cas dans les 90 à 120 jours.

► Gestion de la charge de travail :

grâce aux communications accrues avec les différents secteurs de la GRC, qui, par le nombre de cas qu'ils soumettent, peuvent influencer considérablement sur la charge de travail du Comité, ce dernier a pu planifier ses besoins en ressources plus efficacement. Ces communications seront maintenues.

au fait des intérêts sous-jacents et de la culture de l'organisation.

► Examen du mandat : jouer un rôle de chef de file pour la tenue d'un examen, en collaboration avec toutes les parties intéressées, du mandat et des processus d'examen interne du Comité afin d'améliorer constamment nos services tout en conservant notre indépendance, notre efficacité et notre obligation de rendre compte.

► Modernisation du processus de gestion des conflits : appuyer les initiatives de la GRC concernant les modes alternatifs de règlement des conflits et la résolution de problèmes fondée sur la satisfaction des parties et intégrer des processus afin de rendre les mécanismes alternatifs de règlement des conflits accessibles à tous les niveaux. Le Comité continuera aussi de recourir aux processus favorisant l'utilisation de nouvelles méthodes de résolution des conflits fondées sur la satisfaction des parties et, dans la mesure du possible, fournira des ressources pour l'encadrement ou la médiation.

► Technologie : mettre en oeuvre, et partager avec la GRC, une base de données électroniques contenant les recommandations et les résultats des recherches du Comité, ce qui fournira un accès plus équitable et

plus efficient aux principes directeurs et à la jurisprudence dans des domaines spécialisés comme la discipline policière, les griefs et la justice naturelle.

► Lois et politiques : donner suite de manière proactive aux initiatives de la GRC relatives aux lois et aux politiques et fournir des avis, au besoin, sur des questions pouvant donner lieu à un changement systémique sain.

► Analyse des questions : fournir des recherches, des études sur les meilleures pratiques et des avis, au besoin, sur des questions précises touchant les relations de travail au sein de la GRC.

2. **Gérer le Comité de manière efficace et efficiente :**

► Culture interne : la culture du Comité est fondée sur l'esprit d'équipe et sur un partage du leadership, ce qui encourage ses employés à faire preuve d'un professionnalisme et d'un dévouement sans borne. Le Comité a à coeur de continuer d'entretenir et de maintenir cette culture, dont il est extrêmement fier.

► Restructuration des processus : au cours des dernières années, le Comité a entrepris un examen continu et ciblé de ses processus, ce qui lui a permis d'élaborer une

L'année 1998 marque le dixième anniversaire du Comité, du moins du point de vue opérationnel - le Comité a été créé en 1986; toutefois, il n'est devenu entièrement opérationnel que le 30 juin 1988 lorsque les parties III, IV et V de la *Loi sur la GRC* sont entrées en vigueur.

PRIORITÉS

Fort de cette première décennie très positive, le Comité s'est fixé deux priorités pour l'avenir : continuer d'effectuer avec diligence et professionnalisme l'examen équitable et indépendant de tous les cas qui lui sont soumis et continuer de favoriser la connaissance et l'application des nouveaux processus de gestion des conflits. Il existe un lien manifeste entre une saine gestion des conflits au sein d'une organisation et la transformation culturelle. Au cours des trois dernières années, la GRC a entrepris de nombreuses initiatives, notamment le Mode alternatif de résolution des conflits, afin de changer sa culture, c'est-à-dire s'écarter de la culture interne de commandement et de contrôle pour tendre vers un modèle participatif plus collectif. Ces initiatives constituent un élément important de l'adaptation du Comité aux services qu'il fournit à ses

clients, par exemple le programme de police communautaire. Le Comité continuera de préconiser une méthode de résolution des problèmes fondée sur la satisfaction des parties et il a mis sur pied des mesures internes pour veiller à ce que ses processus soient modernes et suffisamment flexibles pour s'adapter au contexte changeant de la résolution des conflits.

Conformément à son mandat, le Comité s'applique à fournir à la GRC des avis impartiaux, utiles et opportuns au sujet des questions qui lui sont soumises. Il continuera également de participer, au besoin, au règlement des questions plus générales touchant les relations de travail au sein de la GRC, en tenant toujours compte des intérêts de la GRC, de ceux de ses membres et de ceux des citoyens canadiens.

PLANS ET STRATÉGIES CLÉS

Dans le cadre de ses priorités, le Comité a cerné les plans et stratégies clés suivants :

I. Jouer un rôle de chef de file pour ce qui est de l'adaptation au nouveau contexte :

- *Communication* : maintenir une communication efficace avec tous les intervenants pour être toujours

- il a entrepris ou poursuivi des initiatives destinées à améliorer l'efficacité et l'efficacité des processus d'examen du Comité :
 - en participant à un examen mené par le bureau du vérificateur général au cours de l'année;
 - en terminant la modification des règles de pratique et de procédure du Comité;
 - en procédant à l'intégration des systèmes de soutien informatique du Comité à ceux du ministère du Solliciteur général pour accroître l'efficacité et les économies.
- en invitant des experts de divers groupes d'intérêts à prendre la parole devant le personnel du Comité;

S'acquitter de sa charge de travail avec efficacité et efficience et transmettre au commissaire de la GRC des avis éclairés sur des questions précises qui lui sont soumises ont continué d'être des priorités pour le Comité en 1997-1998. En outre, le Comité a entrepris ou poursuivi certaines activités clés, dont les suivantes :

- il a contribué à la modernisation du processus de gestion des conflits de la GRC :

- en aidant la GRC dans ses efforts en vue de régler les conflits entre les employés et la direction par des moyens autres que la procédure officielle de règlement des griefs ou d'appel, par exemple en encourageant le plus possible l'utilisation de méthodes alternatives de règlement des différends;
- en terminant l'examen du mandat du Comité dans la mesure où il s'applique aux griefs. Cette étude, qui a été lancée sous la direction du Comité, vise à améliorer l'efficience de son mandat et à l'adapter à la situation actuelle de la GRC;
- il s'est rapproché des autres :
 - en permettant aux intervenants d'utiliser davantage les ressources et les compétences du Comité, par exemple en encourageant la transmission, à titre officieux, d'avis

- en participant à l'orientation des nouveaux représentants divisionnaires des relations fonctionnelles, lesquels sont élus pour représenter les membres de la Gendarmerie dans les cas touchant les relations de travail;
- en créant et en publiant du matériel de communication comme le bimestriel *Communiqué* du Comité;
- il a communiqué avec ses partenaires :
 - en participant aux travaux d'organisations nationales et internationales comme l'International Association for Civilian Oversight of Law Enforcement (la présidente interimaire est membre du conseil d'administration), l'Association canadienne de surveillance civile du maintien de l'ordre, le Conseil des tribunaux administratifs canadiens et le Réseau des administrateurs de petits organismes;
 - il a assuré l'apprentissage continu du personnel :
 - en assistant à divers cours, colloques et conférences;
 - en passant en revue la documentation nouvelle sur les meilleures pratiques en matière de gestion des conflits;

Le Comité n'exerce aucun contrôle sur le nombre de cas qui lui sont soumis ou sur leur nature. Le nombre de renvois dépend, en partie, de la décision des membres en cause de soumettre ou non leur cas au niveau II, et de l'interprétation, par la GRC, des dispositions du *Règlement de la GRC* qui établissent les compétences du Comité. En fait, le Comité ne participe pas à la décision qui est prise quant au renvoi éventuel d'un cas devant lui, et il ne lui est pas non plus possible d'examiner d'office certains griefs qui ne lui ont pas été soumis pour déterminer s'ils auraient dû l'être. L'article 36 du *Règlement de la GRC* énumère les catégories de griefs qui doivent faire l'objet d'un renvoi devant le Comité. Les alinéas 36b) à (e) sont précis, mais ce n'est pas le cas de l'alinéa 36a) - les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, des politiques gouvernementales visant les ministères qui ont été étendues aux membres de la GRC. Il faut interpréter chaque cas pour déterminer s'il y a lieu de le renvoyer devant le Comité en vertu de ces dispositions. Bien que le libellé vague de l'alinéa 36a) ne touche que cet alinéa en particulier, son incidence est disproportionnée, car une grande partie des griefs renvoyés devant le Comité appartient à cette catégorie.

Toute initiative particulière adoptée par la GRC en vue de modifier des

dispositions législatives et des politiques dans le domaine des relations de travail pourrait avoir une incidence considérable sur la charge de travail du Comité.

Un dernier facteur - le milieu de la GRC en évolution rapide - aura une incidence sur la façon dont le Comité gèrera ses activités à l'avenir. Pour pouvoir s'adapter à un monde en évolution rapide, la GRC a, depuis deux ans, mis en oeuvre plusieurs initiatives afin de changer sa culture, d'examiner certaines questions touchant le moral du personnel, d'améliorer les communications internes et de rendre le processus de règlement des griefs plus efficace et plus efficace. Une de ces initiatives est le programme de la GRC concernant des solutions de échange permettant d'obtenir un règlement anticipé des différends à la satisfaction des parties en cause, ainsi qu'un système plus vaste de gestion des conflits qui a pour effet d'institutionnaliser cette approche dans toutes les relations de travail à la GRC, tout en mettant l'accent sur la prévention des conflits et le changement systémique. Une telle orientation devrait, à long terme, avoir des répercussions profondes et positives sur les relations de travail au sein de la GRC et, tôt ou tard, pourrait avoir un effet sur le mandat et la charge de travail du Comité.

Aux termes de la loi, le Comité externe d'examen de la GRC est composé d'un président à temps plein, d'un vice-président et de trois autres membres pouvant être nommés à temps plein ou à temps partiel et qui peuvent l'aider à réaliser son travail (p. ex. les audiences). Le Comité fonctionne actuellement avec un membre : la vice-présidente, qui agit comme présidente. L'examen des cas et le soutien administratif sont assurés par un personnel qui relève de la présidente par l'entremise du directeur exécutif. Le Comité a ses bureaux à Ottawa.

Le secteur privé et, en partenariat, d'autres agences gouvernementales assurent déjà pour le Comité, en totalité ou en partie, l'exécution de plusieurs activités ou éléments de programme. Par exemple, le Comité a recours à des partenaires comme la Commission des plaintes du public contre la GRC et le ministère du Solliciteur général, qui lui prêtent des locaux ou de l'équipement ou qui lui fournissent certains services qu'il devrait autrement assurer avec ses propres ressources. Lorsqu'il a besoin d'autres types de services plus spécialisés, le Comité examine toujours d'autres solutions, par exemple la conclusion d'un contrat avec le secteur privé ou l'obtention de services d'un autre organisme, plutôt que de se doter d'une expertise propre dans ces domaines.

Le membre en cause peut toujours demander que son cas ne soit pas renvoyé devant le Comité. Le commissaire de la GRC a alors le choix de procéder ou non au renvoi du cas.

Le président du Comité examine tout cas qui lui est renvoyé et soumet ses conclusions et recommandations au commissaire de la GRC et aux parties sous la forme d'un jugement. Le président a aussi l'autorité d'ordonner la tenue d'une audience afin de tirer l'affaire au clair, pouvoir qu'il utilise rarement.

Le commissaire de la GRC peut accepter ou rejeter les recommandations du Comité, mais s'il opte pour le rejet, il doit fournir des motifs écrits au membre en cause et au Comité.

Dans l'exécution de son travail d'examen, le Comité tente d'assurer un équilibre entre des intérêts tout aussi complexes que variés, tout en veillant à ce que les principes du droit administratif et les recours prévus par la *Loi sur la GRC* soient respectés. Dans chaque cas, il faut mettre dans la balance, d'un côté, les intérêts du membre en cause, et de l'autre, les intérêts de la direction de la GRC, des autres membres et des clients de la GRC, soit le public, qui est représenté par les procureurs généraux et les solliciteurs généraux.

INTRODUCTION

Le Comité externe d'examen de la GRC est un élément indépendant et neutre du mécanisme de recours à deux paliers auquel les membres de la GRC peuvent avoir recours s'ils ne sont pas satisfaits des mesures disciplinaires ou des décisions de renvoi ou de rétrogradation dont ils font l'objet, ou encore de toute autre mesure, décision ou omission de la GRC pouvant avoir une incidence sur leurs droits en tant qu'employés et à l'égard desquels la *Loi sur la GRC* et son règlement d'application ne prévoient aucune autre procédure de recours. Le Comité examine de façon indépendante les griefs et les appels qui lui sont présentés et soumet ses recommandations au commissaire de la GRC qui représente le deuxième et dernier palier du processus d'examen. Le commissaire de la GRC n'est pas tenu d'accepter les recommandations du Comité; toutefois, s'il ne les accepte pas, il doit dire pourquoi. Sa décision est finale, quoique pouvant faire l'objet d'une révision judiciaire par la Cour fédérale.

MANDAT, RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Aux termes de la *Loi sur la GRC*, le commissaire de la GRC renvoie devant le Comité tous les appels relatifs à des

mesures disciplinaires graves et tous les appels relatifs à des mesures de renvoi ou de rétrogradation, à moins que le membre de la GRC en cause ne s'oppose à un tel renvoi. De plus, en vertu de l'article 33 de la *Loi sur la GRC*, le commissaire de la GRC renvoie certains griefs devant le Comité en conformité avec le règlement adopté par le gouverneur en conseil. L'article 36 du *Règlement de la GRC* limite à ce qui suit les griefs qui doivent être renvoyés devant le Comité :

- a) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la GRC, des politiques gouvernementales visant les ministères qui ont été étendues aux membres;
- b) les griefs relatifs à la cessation, en application du paragraphe 22(3) de la *Loi sur la GRC*, de la solde et des allocations des membres;
- c) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la GRC, de la Directive sur les postes isolés;
- d) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la GRC sur la réinstallation; et
- e) les griefs relatifs aux renvois, par mesure administrative, pour les motifs d'incapacité physique ou mentale, d'abandon de poste ou d'irrégularité dans le mode de nomination.

TABLE DES MATIÈRES

APERÇU GÉNÉRAL	1
INTRODUCTION	1
MANDAT, RÔLES ET RESPONSABILITÉS	1
ORGANISATION DU PROGRAMME	2
ENVIRONNEMENT	3
L'ANNÉE À L'ÉTUDE	4
PERSPECTIVES D'AVENIR	6
PRIORITÉS	6
PLANS ET STRATÉGIES CLÉS	6
DOSSIERS	9
A) GRIEFS - PARTIE III DE LA LOI SUR LA GRC	9
i) Harcèlement	9
ii) Prestation de services juridiques	14
iii) Cessation de la solde et des indemnités	15
iv) Renvoi médical	16
v) Directive sur la Réinstallation	18
vi) Directive sur les charges de logements	25
vii) Prime au bilinguisme	26
viii) Exigences linguistiques relatives à la dotation d'un poste	29
ix) Classification	30
B) DISCIPLINE - PARTIE IV DE LA LOI SUR LA GRC	35
C) RENVOI ET RÉTROGRADATION	49
- PARTIE V DE LA LOI SUR LA GRC	49

Le 12 mai 1998

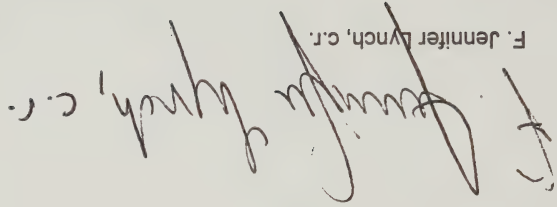
L'honorable Andy Scott
Solliciteur général du Canada
Immeuble Sir Wilfrid Laurier
340 ouest, avenue Laurier
Ottawa (Ontario)
K1A 0P8

Monsieur le Ministre,

Conformément à l'article 30 de la *Loi sur la Gendarmerie Royale du Canada*, je vous fais parvenir le Rapport annuel du Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada pour l'année financière 1997-1998 afin que vous puissiez le transmettre au Parlement.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de ma considération respectueuse.

La présidente intérimaire,


F. Jennifer Lynch, c.r.

P.O. Box 1159, Station 'B'
Ottawa, Ontario K1P 5R2

Casier postal 1159, succursale 'B'
Ottawa (Ontario) K1P 5R2



ISBN 0-662-63615-5

N° de cat. JS74-1/1998

© Ministère des travaux publics et Services gouvernementaux Canada 1998

12

DE LA
GENDARMERIE
ROYALE
DU CANADA

COMITÉ
EXTÉRIEUR
D'EXAMEN

1997-1998

RAPPORT
ANNUEL



12

DU CANADA
ROYALE
GENDARMERIE
DE LA

COMITE
EXTERNE
D'EXAMEN

1997-1998

RAPPORT
ANNUEL





CAI
SG68
-A56

Annual Report

EXTERNAL REVIEW COMMITTEE





Annual Report

ROYAL CANADIAN MOUNTED POLICE
EXTERNAL REVIEW COMMITTEE



Royal Canadian Mounted Police
External Review Committee

Comité externe d'examen de la
Gendarmerie royale du Canada

CANADA

Chairman Président

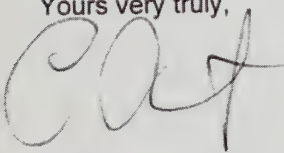
May 31, 1999

The Honourable Lawrence MacAulay, P.C., M.P.
Solicitor General of Canada
Sir Wilfrid Laurier Building
340 Laurier Avenue West
Ottawa, Ontario
K1A 0P8

Dear Mr. MacAuley:

Pursuant to Section 30 of the *Royal Canadian Mounted Police Act*, I am pleased to submit the Royal Canadian Mounted Police External Review Committee's annual report for the fiscal year 1998-99 in order that a copy be laid before the House of Commons and the Senate.

Yours very truly,

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'CRF' or similar, written over the typed name.

Philippe Rabot
Acting Chair

RCMP EXTERNAL REVIEW COMMITTEE

Members and Staff of the Committee

A/Chair & Vice-Chair Philippe Rabot

Executive Director Bernard Cloutier

Counsel Caroline Maynard

Christian Roy

Shawn Scromeda

Lisa Thiele

Office Manager Lorraine Grandmaitre

P.O. Box 1159, Station B
60 Queen Street, Room 513
Ottawa, ON K1P 5R2

Tel: (613)998-2134

Fax: (613)990-8969

E-Mail: org@erc-cee.gc.ca

Web Site: www.erc-cee.gc.ca

TABLE OF CONTENTS

OVERVIEW	1
Introduction	1
Mandate, Roles and Responsibilities	1
History	3
Program Organization	3
Environment	4
THE YEAR UNDER REVIEW	7
CASES	9
A) Discipline - Part IV of the <i>RCMP Act</i>	9
B) Grievances - Part III of the <i>RCMP Act</i>	16
i) <i>Bilingual Bonus</i>	16
ii) <i>Access to Information</i>	21
iii) <i>Relocation Directive</i>	23
iv) <i>Harassment in the Workplace</i>	30
v) <i>Travel Directive</i>	32
vi) <i>Provision of Legal Services</i>	35
vii) <i>Classification</i>	37
viii) <i>Medical Discharge</i>	39
ix) <i>Standby Pay</i>	41
APPENDIX A	

OVERVIEW

Introduction

The RCMP External Review Committee is an independent, neutral tribunal established under the RCMP Act. Its principal mandate is to provide recommendations to the RCMP Commissioner concerning second-level grievances and appeals against disciplinary measures handed down by adjudication boards. The RCMP Commissioner is not required to accept the recommendations of the Committee, but when he chooses not to do so, he is required to provide his reasons. His decision is final although it is subject to judicial review by the Federal Court, Trial Division.

Mandate, Roles and Responsibilities

Under the *RCMP Act*, the RCMP Commissioner refers all appeals of formal discipline and all discharge and demotion appeals to the Committee unless the member of the RCMP requests that the matter not be referred. In addition, pursuant to section 33 of the *RCMP Act*, the RCMP Commissioner refers certain types of grievances to the Committee in accordance with regulations made by the Governor in Council. Section 36 of the *RCMP Regulations* specifies the grievances which the RCMP Commissioner is obliged to refer to the Committee, namely grievances respecting:

- a) the Force's interpretation and application of government policies that apply to government departments and that have been made to apply to members;
- b) the stoppage of pay and allowances of members made pursuant to subsection 22(3) of the *RCMP Act*;
- c) the Force's interpretation and application of the Isolated Posts Directive;
- d) the Force's interpretation and application of the RCMP Relocation Directive; and

- e) administrative discharge on the grounds of physical or mental disability, abandonment of post, or irregular appointment.

In each case, the member may request that the matter not be referred, in which case the RCMP Commissioner has the discretion whether to refer the matter or not.

The Chair of the Committee reviews all matters referred to it. Where the Chair is not satisfied with the RCMP's disposition of the matter he or she may

- a) advise the RCMP Commissioner and the parties of his Findings and Recommendations resulting from his review; or
- b) initiate a hearing to consider the matter. At the end of the hearing the Committee member(s) designated to conduct the hearing will advise the RCMP Commissioner and the parties of the Committee's Findings and Recommendations.

In practice, even when the Chair is satisfied with the original disposition, he advises the RCMP Commissioner and the parties of the reasons by means of Findings and Recommendations. The RCMP Commissioner may accept or reject the Committee's recommendations but if he rejects a recommendation, he must provide written reasons for so doing.

In conducting its review of matters referred to it, the Committee attempts to achieve a balance amongst the many complex and different interests involved while ensuring that the principles of administrative and labour law are respected and the remedial approach indicated by the RCMP Act is followed. In each case, the Committee must consider the public interest, ensure respect for the right of RCMP members to fair treatment in accordance with the spirit of the Act and of the Public Service's internal regulations, and ensure that RCMP management is in a position to manage its labour relations in such a way as to maintain public confidence.

History

Established on June 30, 1988, the Committee is one of two tribunals created as a civilian oversight agency for the RCMP. The other is the RCMP Public Complaints Commission. The first Chair of the Committee was The Honourable Mr. Justice René Marin, who from 1974 to 1976 had chaired the Commission of Inquiry relating to Public Complaints, Internal Discipline and Grievance Procedure within the Royal Canadian Mounted Police. In 1992, the Vice-Chair, F. Jennifer Lynch, Q.C., became Acting Chair of the Committee, a position which she held until 1998. Ms. Lynch made a major contribution to the establishment within the RCMP of alternative dispute resolution (ADR), which has enjoyed great success. The current Vice-Chair and Acting Chair, Philippe Rabot, has held these positions since July 27, 1998. Mr. Rabot was formerly Vice-Chair of the Assessment Review Board of Ontario, Secretary of the Copyright Board of Canada, and Assistant Director General of Appeals of the Public Service Commission of Canada.

Program Organization

The Committee is a component of the Solicitor General portfolio. Under the legislation, the Committee is composed of a full-time Chair, a Vice-Chair, and three other members who can be appointed on a full-time or part-time basis, and who are available to assist with the work (e.g.: hearings). Currently, however, the Committee operates with only one member, the Vice-Chair, who is authorized by the Solicitor General (pursuant to subsection 26(2) of the *RCMP Act*) to perform the duties of the Chair. The Committee reports annually to Parliament. Case review and administrative support are provided by a staff of five who report to the Chair through the Executive Director. The Committee's offices are located in Ottawa.

The Committee's partners, which include the RCMP Public Complaints Commission and the Ministry of the Solicitor General, lend premises or equipment, or provide services the Committee would otherwise have to finance from its own resources.

Environment

Several factors affect how the Committee conducts its business:

Committee's lack of control over the number and nature of referrals

The Committee does not control the number or the nature of cases referred to it. These may vary considerably from year to year. The number of referrals depends, in part, on members' decisions as to whether they should submit their cases to level II, and on the Force's interpretation of the RCMP Regulations which establish the Committee's jurisdiction. The Committee is not involved in the decision as to whether a matter should be referred to it, and it has no power to consider grievances that have not been referred to it. Section 36 of the RCMP Regulations enumerates the categories of grievance that must be referred to the Committee. While paragraphs 36(b) through (e) are specific, this is not so with paragraph 36(a)-grievances related to the Force's interpretation and application of government policies that apply to government departments and that have been made to apply to members of the RCMP. Whether or not a matter is referable to the Committee under section 36 requires an interpretation in each case. While the vague wording of paragraph 36(a) only affects this one paragraph, it has disproportionate effects given that it accounts for a large proportion of the Committee's grievance referrals. The fact that certain types of very important grievances cannot be referred has given rise to a number of questions. The Committee has therefore undertaken to work with the RCMP to thoroughly review this matter, in order to determine whether it might be opportune to propose amendments to section 36.

Legislative and policy changes

Any initiative undertaken by the RCMP to change legislation or policy in the area of labour relations could have a significant impact on the Committee's workload. For example, under section 31 of the Act, a decision cannot be grieved if some other process

for redress is provided by a Standing Order of the Commissioner. It is rather unusual to see the mandate of a tribunal being narrowed or enlarged in scope by a mere administrative measure, but this is precisely what can be done by the RCMP Commissioner, without involvement of the Legislator.

Ever-increasing complexity of cases referred to the Committee

While the number of cases referred to the Committee has remained relatively stable in the past three years, the cases themselves have presented an increasing number of unusual legal issues. In the majority of cases, the disciplinary action sought has been discharge. Although the Committee's resource allocations have not been increased, the cases before it demand meticulous analysis, and in the past year this requirement has brought some increase in the average time that the Committee needs to complete its review of a case and submit its recommendation to the Commissioner.

Fast-changing RCMP environment

In the past three years, the RCMP has taken several initiatives to bring about a change in its organizational culture. One key initiative was the establishment of a dispute resolution system. This might have been expected to reduce the number of referrals to the Committee but the reality was otherwise, partly because the program must not be regarded as a panacea. The lightning pace of change within the RCMP in recent years, due to the regionalization of its organizational structure, the impact of financial cutbacks and the adoption of new approaches to ethics and values issues, has had repercussions in all regions of Canada. And, reflecting the general trend among Canadians toward a heightened awareness of the rights of the individual, the members of the RCMP are more willing to assert themselves to ensure that they are treated with respect and dignity by their employer. This has made them readier to challenge decisions that they consider unfair. Consequently, it would not be surprising to see the Committee's workload increase significantly in the years to come.

THE YEAR UNDER REVIEW

In 1998/99, cases involving a wide range of issues were brought before the Committee, particularly disciplinary matters arising from allegations of transgression of the RCMP Code of Conduct, adjudication of disputes concerning relocation expenses incurred by members assigned to new posts, classification grievances and termination of employment due to medical reasons. Thanks to the professionalism and dedication that have consistently characterized the personnel of the Committee, each file is carefully examined and every measure is taken to ensure that each case receives appropriate consideration.

The new Chair of the Committee, who took up his duties in mid-year, has met with most of the major target groups served by the Committee, particularly the Divisional Staff Relations Representatives (whose mandate is to safeguard the interests of the members of the RCMP) and the organizational executive. All those concerned expressed their confidence in the work that the Committee has done in its first decade. Thanks to this dialogue, the Chair received many extremely useful suggestions for helping the Committee improve its service delivery, and many of these suggestions have already been implemented. For example, every report on a case is accompanied by a summary of findings and recommendations, which provides the parties and other interested persons with easily accessible highlights of the Committee's analysis of the case.

The Committee has also continued to be involved in the planned review of the Committee's grievance review mandate. Two more projects, scheduled for completion in the spring of 1999, involve the creation of a Website and an electronic data bank.

I. Cases referred to ERC since its creation *(as of March 31, 1999)*

Year	Grievances	Disciplines	Discharges	Total
1988-89	0	2	0	2
1989-90	6	7	0	13
1990-91	33	11	0	44
1991-92	32	3	0	35
1992-93	19	2	1	22
1993-94	55	6	0	61
1994-95	53	8	1	62
1995-96	18	13	1	32
1996-97	30	5	1	36
1997-98	17	6	0	23
1998-99	17	7	0	24
Total	280	70	4	354

II. Cases dealt with by ERC since its creation

- The ERC has, so far, issued findings and recommendations in 243 grievance cases
 - a decision has been reached by the Commissioner in 228 cases:
 - he was in agreement with ERC in 87% (199) of them
 - he disagreed in 13% (29) of the cases
 - in 2 cases, the Commissioner decided that the Committee did not have jurisdiction
 - 3 cases are awaiting a Commissioner's decision;
 - in 10 cases, the members withdrew their grievance after receiving the Committee's findings and recommendations.
 - in two cases, the Committee concluded it had no jurisdiction.
- The ERC has, so far, issued findings and recommendations in 59 discipline cases:
 - the Commissioner made a decision in 52 cases:
 - he was in agreement with ERC in 73% (38) of them;
 - he disagreed in 27% (14) of the cases.
 - No cases are awaiting a Commissioner's decision;
 - In 7 cases, the members withdrew their appeal after receiving the Committee's findings and recommendations.

CASES

What follows is a short description of the specific cases reviewed by the Committee during the year. The number in bold print at the beginning of each summary is the reference number assigned by the Committee upon completion of the case. At the end of each summary, the disposition of the case by the Commissioner is provided, except in those cases where he has not yet issued a decision.

A) Discipline - Part IV of the *Rcmp Act*



A member was involved in coaching hockey at two posts at which he served over a period of several years and had allowed a number of boys who played on his teams to live at his house, either because they were living on the streets, because their families lived too far away for the boys to attend practices, or because the parents or the local social services had asked him to. Other players on his teams and their friends would also visit his house, either to see him or the other boys staying there. The member became the subject of four allegations of disgraceful conduct bringing discredit on the Force. Two allegations concerned conduct which had occurred over a period of nearly eight years at two different postings, where the member was alleged to have: condoned the consumption of liquor by minors; made pornographic material available to minors living with him or visiting his house; become inebriated in the presence of minors at his house; engaged in horseplay with male minors, in the course of which backhand slaps to the genital area were sometimes employed. The third allegation concerned the improper storage of his firearm. At the time of a suspension from duties, the member had been accompanied to his residence by his superior, so that he could surrender his revolver. It was alleged that the member's loaded revolver was located on the floor of his bedroom. The fourth

allegation suggested that, while on suspension in relation to this matter, the member allowed two minors who were visiting him to consume alcohol at his residence.

At the Adjudication Board hearing, the member admitted the allegations and an agreed statement of facts was produced. The statement contained the admission and also revealed that the member had received prior informal discipline for having, on another occasion, allowed minors to consume alcohol and that he had also received a performance record entry for having allowed minors to consume alcohol and watch pornographic films on yet another occasion. The Board concluded that the allegations were established. Regarding the sanction, the member tendered into evidence over twenty letters, either from parents, teachers, or other members of the community, expressing gratitude for the member's involvement in the community and his significant efforts in assisting and encouraging the local youth in their education and in sports. The member also tendered a number of his performance evaluations, which described him as the most valued member of his unit and a very competent and tireless investigator. The member provided oral testimony as well.

The Adjudication Board imposed a forfeiture of three days' pay and a reprimand with respect to the third allegation, which concerned the member's improper storage of his service revolver. The Board then considered the three other allegations together and ordered the member to resign. The Board felt that, in light of having been disciplined for similar behaviour, the member certainly knew that his actions were improper. The Board did not believe that the member had accepted responsibility for his actions, or that he was likely to rehabilitate himself. The member appealed the order to resign, arguing that the Board had made several errors in its decision.

In examining the appeal, the External Review Committee found two errors in the Board's decision. First, the Board had erred in stating that the member's conduct, in serving liquor to minors residing with him, was in violation of the applicable provincial liquor law. Under this law, it is not an infraction for someone to serve liquor to a minor under his control in the minor's house or in a residence.

Second, although the Board noted the member's positive community achievements, the Board had granted insufficient attention to this and failed to recognize the member's devotion to his employer and to his community as the strong mitigating factor that it was.

Although the first error led the Board to attribute disproportionate importance to the fact that the member had served alcohol to minors residing with him, the Committee felt that this error was not determinative. It remained that the member had breached the liquor law in those instances where he had condoned the consumption of alcohol by boys who were not living with him. Furthermore, the member's behaviour represented a contravention of the Code of Conduct, and the member knew, throughout the period of time to which the allegations referred, that his behaviour relating to alcohol was considered disgraceful conduct by his employer.

The Committee found the Board's second error to be more significant. It noted that, based on the letters of support and the performance evaluations in evidence, the member had given generously of himself, in terms of both police and volunteer work, in the communities in which he served. Although the member must be held responsible for certain acts which amounted to disgraceful conduct, his devotion and the measurable good which resulted from it could not be ignored. Nevertheless, in joining the Force, the member had chosen a governed profession. The concern of the Committee was not so much the gravity of the specific actions, as much as the fact that the member consciously decided not to change his behaviour despite having received a clear message from his employer that such behaviour was not ethically acceptable. Credit was to be given to the member for his positive achievements in the community, and the misconduct was therefore to be viewed in a less serious light. Even then, however, he had demonstrated that he was not prepared to be governed by his obligations under the Code of Conduct. In the end, the Committee was satisfied that the Board's errors were not sufficient to call into question the fairness or appropriateness of the sanctions which it imposed. The Committee thus recommended that the appeal be denied.

The Commissioner agreed with the Committee's recommendation. He denied the appeal and confirmed the order to resign.



The member in this matter was the subject of two allegations of disgraceful conduct. One allegation was that he had solicited the services of a prostitute who was actually an undercover municipal police officer and the other involved the member's having acted unprofessionally and inappropriately to a municipal police officer on another occasion. The member was convicted in criminal court of soliciting the services of a prostitute. He admitted the allegations before the Adjudication Board and was ordered to resign. The member appealed this sanction.

In his appeal, the member argued that there were mitigating factors that had either been underestimated or not considered by the Board. Firstly, he argued that his education (the member had a Bachelor of Arts degree and was in law school at the time of the hearing) could be of value to the RCMP and the Board had failed to consider this fact. Secondly, the member submitted that the Board had failed to state its impression of the mitigating value of his apology to the Board. Thirdly, the member argued that the Board had failed to consider the financial hardship he had suffered while suspended without pay. The Committee examined these factors and found no error in the Board's appreciation of them.

Aggravating factors that the member argued were overemphasized by the Board included: the impact of the member's conduct on the prostitution problem in the area in which he lived, the notoriety that the member's criminal trial had attracted and the member's prior disciplinary record. The Committee determined that the prostitution problem in the area had not been the basis of the Board's decision on the sanction. The notoriety of the case was a proper, though not a crucial consideration for the Board, and the Board did not err in considering this factor. The member's prior disciplinary record, which included formal and informal discipline, had been properly considered by the Board. The Committee did find that the Board

had erred when it accepted that the member's credibility had come into question as a result of the criminal conviction. This determination was in error because the Board had indicated at the hearing that it would not consider the reasons for the decision of the trial judge, and then did so. However, the Committee found that the error was not determinative of the outcome of the appeal; it found that the Board's conclusion on the sanction would have been the same even if it had not considered the judge's reasons.

The member pointed to certain words used by the Board in its decision and argued that they indicated that the Board had used an improper approach and had overstepped its jurisdiction. The Committee found that there was no error in the Board's approach to discipline and that there had been no irregularity in the Board's decision when read in its entirety.

The member argued that the *RCMP Act* required an individual sanction to be imposed for each established contravention of the *Code of Conduct*; he also argued that his two contraventions represented isolated incidents, neither of which should have given rise to an order to resign. The Committee found that there was nothing in the wording of the relevant provision of the *RCMP Act* which required an individual sanction for each contravention, and that it was open to an adjudication board to penalize two or more established contraventions with a single sanction. In this case, the Committee found that it had been reasonable for the Board to consider the member's conduct cumulatively and to impose a single sanction for both contraventions. The sanction imposed had been reasonable, in light of all of the circumstances of the matter and the conduct at issue. The Committee recommended that the appeal be denied.

The Commissioner agreed with the Committee's Findings and Recommendation. He denied the appeal and confirmed the order to resign.



The member was the subject of two allegations of disgraceful conduct regarding his involvement with a protected witness to whom he had been assigned as “handler”. He admitted having had a sexual relationship with the witness for a period of over four months while he had been her handler. The Adjudication Board found one allegation of disgraceful conduct to have been established and imposed the following sanction: demotion by one rank, forfeiture of ten days’ pay, a reprimand, and a recommendation for transfer. He appealed the sanction.

The member argued that the seriousness of the sanction had been dependent on the board’s determination that the protected witness had been vulnerable at the time of the relationship, and submitted that the board had erred in its assessment of the witness’ vulnerability. He argued that the Board had erred by not admitting the expert psychological evidence offered to it. The Committee found that the Board had been wrong to refuse to hear the expert evidence and wrong to rely solely on the knowledge and experience of the Board members to make such a determination. However, the Committee found that the seriousness of the sanction had clearly not been dependent on the Board’s finding that the witness had been vulnerable, and therefore did not recommend that this ground of appeal be allowed.

The member submitted that the Board, in determining that his capacity to perform his duties had been compromised to the extent that a demotion was appropriate, had failed to take into account his good performance during the period between the time of the misconduct and the disciplinary hearing. The Committee found that this evidence, which the Board had explicitly considered, did not indicate that the Board’s decision was unreasonable. The Committee found no error in the Board’s determination that the member’s competence had been compromised by his actions.

The member argued that demotion was too harsh to be appropriate to the circumstances of his case, considering the inappropriate actions of others, past cases of demotion, and the fact that his

honesty and integrity had been found not to have been compromised. He submitted that demotion was an arbitrary sanction which, when applied to him, amounted to a double demotion. The Committee found that demotion was an appropriate and reasonable sanction in this case. It found that the Board had provided adequate reasons for its determination that the Appellant's ability to function at his level of responsibility had been compromised to the point where a demotion was reasonable.

The Committee did recommend that the forfeiture of ten days' pay be eliminated from the sanctions. It found that demotion was an adequate sanction with which to address the relevant concerns in this case and that the forfeiture of pay was therefore unnecessary in the circumstances.

The Commissioner did not find it inconsistent that both a demotion and a forfeiture of pay were imposed. He found the Appellant's conduct so irresponsible that he would have supported a recommendation for dismissal. The Commissioner pointed out that the Appellant was entrusted with the protection of a vulnerable person whose life was in danger and that he had by his conduct seriously compromised the safety of the Complainant. The Commissioner concluded that the Appellant's conduct was so reprehensible that his integrity was destroyed, and stated that the length of time of the Appellant's misconduct showed a total disregard for the values of the Force. The Commissioner finally expressed concerns in regard to the lack of appropriate supervision in this case and he commented on the impact of the Appellant's conduct on the Witness Protection Program which, in his view, had been harmed by the Appellant's disgraceful conduct.

B) Grievances - Part III of the *RCMP Act*

i) *Bilingual Bonus*



This grievance concerns the bilingualism bonus. The member had Second Language Evaluation results at the “B” level or higher in all categories. The member was retested and received results lower than the “B” level in one category. Some time later, the member was again retested and reestablished at least a “B” level in all categories. In 1995, the member was awarded retroactive payment of the bonus as part of the Force-wide program to pay the bonus in consequence of the Federal Court of Appeal’s decision in *R. v. Gingras* [1994] 2 F.C. 734. However, the bonus was denied to the member for the period in which his SLE results in one category were less than the “B” level. The member grieved, arguing that policy within his division had prevented him from being retested earlier. The Force responded by stating that Treasury Board requirements prevented payment of the bonus for periods in which an employee’s SLE results were not at least at the “B” Level.

As part of his arguments, the member submitted a Grievance Advisory Board (GAB) report which had been issued for a similar grievance submitted by another member. In this other case, the GAB had found that RCMP Bulletin AM-2077 had provided some flexibility for the payment of the bonus within the Force, including an ability to extend the validity period of SLE results by creating a presumption of competence for periods when testing was not available, on the condition that a member’s subsequent SLE results were at least at the “B” level. The GAB had determined that this Bulletin indicated that the Force had some discretion in determining eligibility, and it recommended that the bonus be paid. This recommended result in the similar grievance was subsequently upheld at Level I. The member in the present case argued that the same result should ensue in his grievance.

The GAB and the Level I adjudicator in the present case found that the grievance should be upheld for essentially the same reasons

as had been provided in the adjudication in the other grievance. However, the Appropriate Officer refused to provide payment to the member, stating that he did not have the discretion to ignore Treasury Board requirements and to pay the member the bonus for the period in which his SLE results were not at least at the “B” level. The member submitted the matter to Level II.

The grievance was referred to the Committee. With respect to the refusal by the Appropriate Officer to implement the Level I decision, the Committee referred to its Findings and Recommendations in G-90. In that case, the Committee had indicated that, in exceptional circumstances where, in the RCMP’s view, an adjudication was clearly incorrect and could threaten the good administration of the RCMP, the RCMP could refuse to implement such a decision. In such a case, nevertheless, the RCMP was required to forward the grievance to Level II for final adjudication. The Committee also noted that, prior to the Commissioner’s decision in G-90, he had received a legal opinion suggesting that the procedure advocated by the Committee in G-90 might be unsafe. The Committee addressed this opinion and indicated that it had some doubt whether the opinion was fully reflective of the grievance system established pursuant to Part III of the RCMP Act. The Committee also noted that in G-90, the Commissioner had not followed the legal opinion. The Committee continued to endorse the reasoning used in G-90 and it found that the grievance was properly referred for full review on the merits at Level II.

With respect to the merits, the Committee found that a number of provisions of the Treasury Board’s bilingualism bonus policy apply to employees who do not maintain their language profiles. For example, suspension of payment of the bonus comes into effect two months after the date when the employer gives notice of an unsuccessful test. The RCMP had not provided payment with respect to this period. The Committee found that the grievance should be upheld, pursuant to Treasury Board policy, with respect to at least this two-month period.

The next question was that of reinstatement of the bonus.

Pursuant to the Treasury Board policy, an employee may seek to become re-eligible for the bonus if, following a mandatory one-year waiting period after failing the SLE, he takes the examination again and passes. In the Committee's view, the member ought not to have been disadvantaged by the lack of availability of testing in his division. An employee is to be given the opportunity to regain his or her language qualifications after having lost them, and is to be encouraged to do so. Furthermore, it is an entirely consistent interpretation of Treasury Board policy to create presumptions of competence where testing was not available. In the Committee's view, it is appropriate to draw an analogy with Bulletin AM-2077, which provides such an interpretation. The Committee also noted that, even if the Commissioner found that Bulletin AM-2077 could not be invoked directly in support of the grievance, the flexibility available to the Force was not limited to the circumstances set out in this Bulletin.

The Committee recommended that the grievance be upheld and that the member receive payment of the bilingualism bonus for the two-month period after his unsuccessful test and for the period beginning after the expiry of the one-year waiting period for a new test.

The Commissioner accepted the recommendations of the Committee.



After being transferred, a member realized that the linguistic profile of his new position was unilingual whereas his former position had been designated bilingual. The member asked the RCMP to change the linguistic profile of the new position, claiming that before his transfer he had been given confirmation that the position would be bilingual. In view of the RCMP's inaction concerning his situation, the member presented a grievance requesting that the linguistic profile of his new position be modified and that a retroactive payment of the bilingualism bonus be awarded to him. The member alleged essentially that the transfer had been effected incorrectly.

The Level I officer determined that the grievance consisted of two parts: the first concerned the transfer per se, and the second concerned the RCMP's failure to take action with respect to the member's situation. He determined that with respect to the first part of the grievance, the grievance was not within time limits because the transfer had occurred several months before the grievance was presented. As well, he dismissed the second part of the grievance, also on the grounds of untimeliness, because in his view a decision had not been made about the member's situation at the time that the grievance was presented.

The Committee found that the subject of the grievance was not the RCMP's failure to take action to change the linguistic profile of the position, but rather the member's having been transferred to what was a unilingual position. On that basis, the Committee found that the member's grievance pertained to staffing. Since section 36 of the *Royal Canadian Mounted Police Regulations* does not give the Committee jurisdiction to examine staffing issues, the Committee declined to rule on the merits of the grievance, leaving this determination to the Commissioner.



The member requested that he be paid the bilingualism bonus retroactively to March 1987, since, according to him, he had been occupying a bilingual position since that time. The RCMP agreed to pay him the bilingualism bonus as of October 12th, 1994, the date on which he attained a "B" proficiency level in each of the categories evaluated in the second-language (SLE) examination. The member presented a grievance, arguing that regardless of his SLE results, he had always occupied positions designated bilingual, and had worked and served the public in both languages, to the satisfaction of the RCMP. The RCMP indicated that it could not authorize an additional payment of the bilingualism bonus since, according to the Treasury Board, in order to be eligible for a bonus, a member must have maintained at least a "B" level.

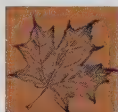
The Level I adjudicator rejected the grievance for the reason that the member did not have standing to grieve. He found that the member had no recourse available to him to amend or improve his situation. On the basis of a letter from the Treasury Board Secretariat, the adjudicator indicated that the RCMP had no option but to refuse to pay the bilingualism bonus to the member since he had not obtained a “B” proficiency level in the three categories during the retroactive period in question. The member submitted his grievance to Level II.

The External Review Committee found that the adjudicator had wrongly interpreted the requirements of subsection 31(1) of the *RCMP Act* relating to standing. The Committee indicated that the loss of income from the bilingualism bonus, to which the member would be entitled if his grievance was sustained, aggrieved him. The Committee added that even though the contested decision was made in light of a Treasury Board directive, the decision was in fact related to the management of the RCMP’s affairs. It was appropriate to review a grievance that concerned the way in which the RCMP interpreted and applied such a directive.

The Committee then ruled on the merits. It found, as it had done in cases ERC 3300-96-009 (G-204) and ERC 3300-96-016 (G-207), that the RCMP had not used the correct criteria for eligibility for the bilingualism bonus when it had made its decision in this case. Nevertheless, the Committee considered that, even under the applicable Treasury Board directive, the member was not entitled to the bilingualism bonus for the retroactive period in question. The Committee found it inconceivable that the duties of the member, as a constable or as a special constable, would require a language proficiency lower than a “B” level. The Committee recommended that the grievance be rejected.

The Commissioner agreed with the Committee’s findings on all of the issues raised, as well as its recommendation. The grievance was denied.

ii) Access to Information



G-208

G-209

G-210

The Committee issued Findings and Recommendations in three grievances which all related to the same action taken by the Force. In November 1994, the Force provided to Revenue Canada-Taxation (RC-T), at their request, information regarding those members who had received a transfer allowance in the years 1991-1993. Before providing the information, advice had been sought from RCMP Legal Services. That advice had been to the effect that RC-T could not, under the *Income Tax Act (ITA)*, demand the information without first obtaining judicial authorization to do so. However, if the Force wanted to cooperate with RC-T, it could do so without violating its obligation under the *Privacy Act* to protect members' personal information, as the provisions in the *Privacy Act* which authorize the disclosure of personal information would apply in this case.

As a result of the release of the information, several members had their taxes audited. Although the Force had included the value of the transfer allowance in members' taxable employment income, some members had claimed that amount as a deduction from their taxable earnings. Where the deduction had been allowed, RC-T reviewed the members' eligibility for it, and tax was assessed.

Three members whose information had been released filed grievances which were eventually referred to the Committee. They claimed that their rights to the protection of their personal information had been violated, and that the actions of RC-T and the RCMP had also violated the *ITA*. As redress, they each sought to have the Force pay them an amount equal to their reassessment.

Before a Grievance Advisory Board (GAB) was convened, the Appropriate Officer submitted a decision made by the Privacy Commissioner on complaints that had been made by some members regarding the actions of RC-T and the RCMP. The Privacy Commissioner determined that the disclosure of the information had been lawful and had not violated the members' rights.

Both the GAB and the Level I adjudicator found that the RCMP had violated the members' rights. The adjudicator upheld the grievance but did not order the payment requested, finding that the tax payable by members was a private matter between members and RC-T. The three members sought Level II adjudication on the issue of the proper redress.

The External Review Committee found that subsection 231.2(2) of the *ITA*, which requires RC-T to get judicial authorization to demand information, had not been violated because RC-T had not exerted its power to compel information, but had simply requested it and the RCMP had provided it voluntarily. The Committee found also that the Force had not violated the *Privacy Act*. It appeared that the Force had, in the past, made a mistake in fulfilling its reporting requirements to RC-T and had actually been obliged to provide the transfer allowance information separately from total income. Therefore, the disclosure being grieved had not only complied with the *Income Tax Regulations*, but it also could be considered to fit within the 'consistent use' provision of the *Privacy Act*, which authorizes the disclosure of personal information where the use to which the information is to be put is consistent with the use for which it was collected or prepared.

The Committee recommended that the grievances be denied, as it found that there had been no violation of the members' rights, and the disclosure had been reasonable. It found that, although it appeared that the Appropriate Officer had not known, at the time of the disclosure, about the reporting requirement, the disclosure had nonetheless been lawful and reasonable. The Committee expressed its view that the manner of the disclosure, however, could have been better, in that members could have been informed of the basis for the release of the information, and could have been given timely notice. However, these measures would not have affected the members' rights or the outcome of the grievance.

The Commissioner agreed with the Committee and he denied the grievances.

iii) Relocation Directive



Bottles from a member's private collection of fine wines and spirits were lost during an RCMP-ordered relocation. The member claimed the value of the lost bottles from the moving company. The company, however, refused to provide reimbursement, relying on a provision of the Government Conditions for Moving Household Goods (GCMHG) which states that such items will not be covered. The member sought assistance from the RCMP. He argued that he had not been informed, prior to the move, that the bottles would not be covered and he requested that the RCMP take up the matter with the moving company. The RCMP sought explanations from the company. After these were provided, the RCMP concluded that it had done everything within its power to assist the member. The member grieved, seeking reimbursement for his loss or financial assistance to pursue the matter in court against the moving company.

In essence, the member's arguments were that the documentation supplied by the RCMP prior to the move had failed to mention the limitation with respect to insurance of items such as alcoholic beverages. For its part, the RCMP maintained that the matter was between the member and the moving company. It also pointed out that the member's spouse had signed a waiver from the moving company prior to the move indicating that she had been informed of the applicable exclusions from coverage. The RCMP argued that this qualified as a binding acknowledgement on the part of the member.

The Level I adjudicator denied the grievance because it was not within time limits, noting that the initial grievance presentation had been stamped as "Received" outside of the 30-day limit. The adjudicator also commented that, given the existence of the signed waiver sheet, the member could not claim to be aggrieved.

The member submitted the matter to Level II. He provided documentation to demonstrate that he had delivered the grievance to Headquarters within the time limit. He also submitted that the waiver form had been tendered to his spouse while he was absent and that, in view of the previous lack of adequate information concerning exclusions, the waiver could not be considered binding.

The External Review Committee found that the member had demonstrated that the grievance had been submitted within the time limit. On the merits, the Committee found that the RCMP documentation supplied to the member prior to the move did not contain adequate information on the limitation of coverage. Furthermore, while the documentation supplied by the moving company with the waiver form did contain some information, a part of that information was incorrect and the manner in which it was provided was such that this information did not overcome the basic deficiency in the information provided by the RCMP. Despite these findings, the Committee concluded that the member had no direct claim against the RCMP under the Relocation Directive or the GCMHG because Treasury Board had provided that compensation for loss or damage to household effects is the responsibility of the moving company. The Committee stated that it was unable to find that the member would have a valid claim against the RCMP based on negligent misrepresentation but stated that fairness dictated that the member be compensated. The Committee found that, in the circumstances, this compensation could be provided under the Ex Gratia policy, but with a deduction for any amounts that the member was able to recover from the moving company. On this basis, the Committee recommended that the grievance be upheld.

The Commissioner disagreed with the Committee on the merits. He did not believe that payment should come from the RCMP because the dispute lay between the member and the moving company.



A member was transferred back to a location where he had previously been posted and where he already owned a house, which he had retained under 4.4.4 of the Relocation Directive. This provision allows members to retain a residence at a post which they are leaving without losing their right to claim expenses associated with the disposal of the retained residence. Prior to his move, he wished to travel to his future post in order to inspect his house to determine what

maintenance and improvements were required and to arrange for this to be undertaken. The house had been occupied by tenants for over two years. In order to do this, he sought authorization to take a House Hunting Trip (HHT). His request was denied by the RCMP on the basis that the purpose of a HHT is to find accommodation at the new post and the member already owned a residence there. The member grieved this decision, arguing that he should be entitled to travel to his new post to ensure that his house was in a suitable condition.

The Level I adjudicator agreed with the RCMP and denied the grievance. The member presented his grievance to Level II.

The External Review Committee first examined whether the RCMP had erred in refusing a HHT to the member. On the basis of its interpretation of policy and the conclusions it had reached on a similar issue in past Findings and Recommendations, the Committee concluded that a HHT is to be taken only for the specific purpose of finding accommodation at the new post. The member's expenses were thus not reimbursable under the provisions of the Relocation Directive allowing a HHT. The Committee also examined whether the expenses should be considered under the exceptions provision of the Directive (1.1.6), which provides that authority for payment of non-covered expenses can be sought from Treasury Board by the Commissioner. The Committee noted that the Directive expressly provides for three types of trip between the old post and the new post and that a trip to inspect one's house prior to the move is not included in these three types of trip. Concluding that the expenses for the member's trip should be reimbursed in this case would amount to recognizing a new type of trip, not already identified in the Directive and thus not within its scope. The Committee therefore did not recommend that authority for payment be sought from Treasury Board in this case. The Committee recommended that the grievance be denied.

Although recommending that the grievance be denied under the Relocation Directive as it now stands, the Committee commented that a member who has retained his house at an old post, and who

is to move back to that post, should be allowed a reimbursable trip back to the post in order to make the necessary arrangements, in light of the fact that he is not entitled to a HHT. The Committee urged the Commissioner to initiate a policy review to consider the possibility of such an amendment to the Directive.

The Commissioner agreed with the Committee on the merits and denied the grievance. He did not, however, support the Committee's suggestion that he seek an amendment to the Relocation Directive to allow expenses such as those which were incurred by the member in this case.



A member was relocated and moved into RCMP-owned accommodation. Finding the rental rates excessive, he enquired as to their reasonableness. The RCMP responded that a lower rate could not be negotiated because the charges were set by the Canadian Mortgage and Housing Corporation. Two years later, the member requested a rental charge reduction as he had learned that the RCMP had used its discretion to lower rental charges in the case of four other members. The member's claim was denied. A year later, the member asked that his request for a charge reduction be reconsidered, believing that his situation had not been properly understood. The RCMP determined that the decision to deny the member's claim was appropriate and in compliance with the Living Accommodations Charges Directive (the "LACD"). The member submitted a grievance against this decision, reiterating his position that the main issue was the significant inequality in the application of the LACD and the resulting preferential treatment, given that other members had received a reduction in their rental charges.

The Level I adjudicator denied the grievance because it was not within time limits. He noted that the member's second request did not raise any new facts or evidence. The adjudicator found that the RCMP's response was not a separate decision which revitalized the member's right to grieve, but rather a confirmation of the initial decision.

The Committee examined the issue of time limits and noted that in some circumstances, where a member asks the RCMP to reconsider its initial decision, the new decision taken by the RCMP can become grievable in and of itself. In this case, however, the Committee concluded that the RCMP's response was not a separate grievable decision, but only a restatement of its initial decision. As the initial decision had been rendered almost two years before the grievance was presented, the Committee recommended that the grievance be denied because it was not within time limits.

The Commissioner agreed with the conclusions of the Committee and supported both the Level I decision and the External Review Committee's recommendations. The grievance was therefore denied.



The member requested that he be relocated at Force expense on the basis that, following the move of his section, the distance between his home and his work place had gone from 40 to 50 kilometres. The RCMP refused to grant the member a relocation since no operational need justified it and he had not been aggrieved following his section's relocation. The member presented a grievance, stating that a relocation would enable him to be within 40 kilometres of his new work place, in conformity with section 1.1.7 of the Relocation Directive.

The Grievance Advisory Board recommended denying the grievance. The Level I adjudicator denied the grievance, finding that it was not unreasonable to request that the member travel ten additional kilometres to get to his place of work. The member presented his grievance at Level II.

Upon reviewing the case, the External Review Committee was made aware of a change in the member's situation. Since the submission of the grievance, the member had been assigned to a new position, which was located in the place where he had been working before his section had been moved. The Committee invited the parties to make additional submissions relative to the impact of

this change on the grievance. The Committee also asked the member to state the remedy he sought. The member stated that the dispute was two years old and indicated that he should not be penalized by the fact that he now occupied a different position. Concerning the remedy, the member requested that certain amendments be made to the Relocation Directive.

The Committee found that since the member's work place had changed, the reason for which the member had requested a relocation no longer existed. The Committee also noted that the member was no longer requesting a personal remedy. The Committee therefore recommended to the Commissioner that he deny the grievance since it had become academic.

The Commissioner agreed with the Committee and found that the grievance was now academic. He rejected the grievance on the basis of the Committee's findings and the decision in Borowski.



In 1993, the member was transferred to a new detachment. Between 1993 and 1996, the member rented 4 different houses, each of which were then subsequently sold, requiring him to move. In November 1996, the member was given one month's notice by his landlord to vacate his residence as it had been sold. Accordingly, the member inquired whether the RCMP would be willing to pay for the costs associated with the storage of his household effects, since the only house available for rent was fully furnished, or would extend the two-year period provided under the Relocation Directive to purchase a house. The RCMP agreed to extend the two-year period. The member then inquired about the expenses that would be covered for both the purchase of his residence and interim accommodation. The RCMP replied that the extension would cover the normal expenses associated with the purchase of his residence, and that there were no provisions covering interim accommodation, storage and movement of household effects. Three months later, the member submitted a claim for expenses related to the

purchase of his house and for storage costs. The storage period represented the time between the day the member's lease was terminated and the day his new house became available. The portion of the claim relating to the storage costs was rejected. The member submitted a grievance.

The Level I adjudicator found that the member had been told earlier that his storage expenses would not be reimbursed. The adjudicator denied the grievance on the basis that it had been presented outside the Level I time limit. The member submitted the matter to Level II. The member argued that a grievance could not have been presented earlier because he had not known, at the time, how much the storage of his household effects would cost.

The Committee noted that the *RCMP Act* provides that a grievance at Level I must be submitted within 30 days of the time the member becomes aware of a decision which aggrieves him or her. The Committee, referring to previous Findings and Recommendations, explained that the "aggrieved" requirement does not mean that expenses must already have been incurred. The Committee found that the member was aggrieved by the RCMP's first decision concerning his entitlement to reimbursement for storage expenses. Therefore, the Committee concluded that the member should have submitted his grievance within 30 days of the date he became aware of that decision. The Committee also considered whether the Force's second decision was a new decision that was grievable in and of itself, and concluded that it was not.

The Committee also examined the merits of the grievance in the event that the Commissioner disagreed with the Committee's findings regarding the time limits issue. The Committee found that reimbursement of the member's costs could not have been justified under the Relocation Directive because they are not specifically covered in the Directive and because they do not fall within its purpose and scope. The Committee recommended that the grievance be denied on the basis that the member did not comply with the time limits. In the alternative, the Committee recommended that it be denied on the merits.

The Commissioner agreed with the Committee and denied the grievance because it was not presented within the required time limits.

iv) Harassment in the Workplace



The member took part in an undercover operation which led to numerous arrests. A question later arose as to the propriety of the way the member and another undercover operator had identified one of the persons arrested. An officer in the division in which the operation took place initiated an internal investigation into the conduct of the member and the other operator. Both operators were removed from the national undercover operators' pool pending completion of the investigation. The internal investigation was later discontinued, apparently on the 'understanding' that the operators would not be reinstated in the national undercover pool and would never be used as undercover operators again. The two officers who had initiated and discontinued the investigation sent correspondence to the Drug Enforcement Directorate (DED) asking that the member not be reinstated in the national undercover operators' pool in light of allegations of misconduct. DED eventually reinstated the operators in the national undercover pool, disregarding the objections of the officers.

The member filed a complaint of harassment and abuse of authority against the two officers, arguing that his career in the undercover field had been destroyed by the accusations and unproven allegations made by them. He argued that the officers had denied him the opportunity to answer the allegations when they had ended the internal investigation and had sought to impose punitive measures on him. After the complaint was investigated, the Appropriate Officer found it to be unsubstantiated. He found that there had been no harassment, that the allegations made by the officers were not unfounded, but merely unproven, and that it had been a legitimate exercise of managerial authority to make the recommendations to DED. The member then filed a grievance against the Appropriate

Officer's decision. The Grievance Advisory Board recommended that the member had no standing, since it found that he had alleged abuse of authority but that the definition of harassment had not included abuse of authority at the relevant time. The Level I adjudicator examined the officers' behaviour to determine whether it constituted harassment under the Force's definition, and found that it did not. The member sought Level II adjudication and the matter was referred to the Committee.

The Committee found that the RCMP Harassment Policy is subservient to the Treasury Board (TB) Harassment Policy, and found that the TB policy at the relevant time included abuse of authority in its definition of harassment. The Committee noted also that actions which amount to abuse of authority would certainly meet the general definition of harassment in both the RCMP and TB policies. The relevant question was whether the actions of the officers constituted "*improper behaviour...directed at and offensive to*" the member, behaviour which the officers "*knew or ought reasonably to have known would be unwelcome*". To amount to abuse of authority, conduct must constitute an undue use of power to interfere with or influence the career of an employee.

The Committee found that while the discontinuance of an internal investigation was a legitimate exercise of managerial power, the officers should not thereafter have continued to make allegations of misconduct by the member. The reason the issue remained unresolved was that the investigation was discontinued by the officers. The damaging accusations that were made were known by the officers to be unproven. These improper actions were offensive to the member, and the officers knew or ought to have known it. Their actions were unwelcome and constituted an abuse of authority in order to harm the member's career in undercover work. The Committee recommended that the grievance be upheld with regard to the allegations of harassment against both officers.

The Commissioner agreed with the Committee that the member met the criteria for standing to present the grievance and he also agreed on the issue of statutory time limits. As for the merits of the grievance, the Commissioner concurred

with the Committee's analysis. He directed that the C.O. of the concerned Division address a formal letter of apology to the member for failing to provide him with a harassment-free workplace. He also directed that all of the correspondence at issue be removed from all files. Finally, the Commissioner directed that a review be done to ensure that the member is not in any way barred from operating as an undercover operator. The Commissioner found unfortunate the delay in resolving this grievance.

v) Travel Directive



The member was a Division Staff Relations Representative (DSRR). He had submitted a request for reimbursement of travel expenses after travelling outside his division to attend a semi-annual meeting of DSRRs and RCMP management. The request was rejected because the member did not have his employer's permission to travel. At the time of the travel, he was subject to a suspension notice, under which he was prohibited from leaving his region. He grieved the denial of his request for reimbursement.

At Level I, the adjudicator decided not to send the grievance to a Grievance Advisory Board (GAB), because he did not think he needed the advice of a GAB to decide the issue. The adjudicator denied the grievance on the ground that the member did not have permission to travel. The member submitted his grievance at Level II.

The External Review Committee pointed out that the adjudicator had acted contrary to the Commissioner's Standing Orders (CSOs) on grievances in that he failed to send the matter to a GAB. The CSOs give a list of types of grievances which do not have to be sent to a GAB. That list does not include grievances on reimbursement of travel expenses, and the CSOs do not allow for the discretion which the adjudicator appears to have granted himself. Despite this error, the Committee determined that the case should not be returned to a Level I adjudicator, who would then obtain the advice

of a GAB. Instead, the Committee concluded that a final resolution of the question would be in the parties' interests. There was sufficient information on file to make a decision on the right to reimbursement, and the issue was now several years old.

The Committee explained that under the applicable policy, it is clear that an employee of the Government of Canada cannot make a business trip without the permission of his employer. However in its reading of the CSOs on the DSRR Program, the Committee noted that DSRRs are obliged to attend semi-annual meetings with management. The Committee therefore considered the question of whether the notice of suspension had the effect of suspending the member from his DSRR duties, thus exempting him from his duty to attend the meetings. The Committee pointed out that the notice of suspension gave a detailed description of the policing duties which the member was not to carry out, but was silent with regard to his DSRR responsibilities. The Committee's reading of the DSRR Program CSOs as a whole was that, in light of the spirit of the Program, one could not expect the notice to have the effect of suspending the member from a duty such as that of DSRR without a clear statement to that effect in the notice. The Committee concluded that the member could not be criticized for assuming that he was still a DSRR, and for interpreting the Commissioner's order to attend the meeting as having precedence over the prohibition on travel in the notice of suspension. The Committee concluded that the member was obliged to attend the meeting and that his expenses should be reimbursed. The Committee recommended that the grievance be allowed.

The Commissioner agreed with the Committee that the Level I Adjudicator had to convene a GAB but that it was preferable at this time to review the grievance on its merits. The Commissioner also agreed with the Committee that the decision to reinstate the member following the suspension had no retroactive application to the issue raised in this grievance. On the other hand, the Commissioner concluded that a suspension from duty includes the duties

that are or could be usually performed by the member. In this instance, the primary duties of the member were those of DSR Section 12.1 of the RCMP Act does not create an obligation to list all duties performed by the member, which are often multiple. The grievance was denied.



The RCMP informed a member that he had been registered for full-time language training and that the classes were to be held in a town sixty kilometres from his place of work. The member was advised that the RCMP would cover his mileage, but only at the employee request rate (lower). For the two months before the training was to begin, the member tried to arrange with his senior NCO for a police car to be made available to him for his classes. The member was unsuccessful in this attempt, so he used his own car and submitted his first expense claim at the lower rate. He was still dissatisfied, so he attempted to obtain a more advantageous arrangement from the RCMP—once again, unsuccessfully. The member submitted his next expense claim at the employer request rate (higher) and, when the RCMP reimbursed him at the lower rate, he presented a grievance.

The Level I adjudicator denied the grievance, informing the member that at the time he had started his training, he had already known that he would be reimbursed at the lower rate for his mileage.

The Committee concluded that the grievance had not been presented at Level I within the statutory time period. The basis for the grievance was the decision that the member's travel expenses would be paid at the lower rate. This decision predated the member's presentation of the grievance by a matter of months. The Committee did not blame the member for trying to solve the dispute amicably with his superior. However, there was a time limit that had to be met for presenting the grievance. Had the member done so, he could still have continued his attempts to arrive at an understanding.

The Committee noted that although it was compelled to find against the member on the ground that the time limit had expired,

the information in the case revealed a degree of confusion in the Division concerning the criteria specified in the Treasury Board's Travel Directive for determining whether an employee is entitled to be reimbursed at the higher rate.

The Commissioner concurred in the Findings and Recommendations of the Committee and denied the grievance on the basis of non-compliance with statutory time limits.

vi) Provision of Legal Services



The member was transferred, but was unable to sell a property he owned at the old post. The property consisted of a main residence together with adjoining land. The member was accepted into the Guaranteed Home Sale Plan (GHSP). The GHSP Contractor established a GHSP price for the entire property that was considerably less than the value at which it had been assessed two years earlier. The member, meanwhile, had been approached by an individual who wanted to purchase the adjoining land separately at a price advantageous to the member. The member sought a revised GHSP evaluation based on the main property, without the adjoining land. The Contractor calculated a revised amount, subject to verification. Shortly afterwards, however, the member was contacted and told that he had to decide immediately whether to accept the initial GHSP offer for the entire property. According to the member, when he asked what had happened to the revised arrangement, the Contractor and the Force each blamed the other for not approving it. The member eventually agreed to accept the initial offer. Prior to accepting, however, he consulted a lawyer.

The member sought reimbursement of the legal fees from the Force and, after this was refused, he submitted a grievance. Later, the member learned details of the involvement of the RCMP's GHSP national co-ordinator in rejecting the revised arrangement. The member submitted another grievance, alleging that the

arrangement was wrongfully rejected and seeking compensation for the lost separate sale of the adjoining land, and for the legal fees. The legal fees aspect of the second grievance was joined with the earlier grievance and was processed separately from the matter concerning the lost separate sale of the adjoining land. The matter before the Committee consisted of the legal fees grievances. The Level I adjudicator denied the member's claim on the basis that decisions under the GHSP are made by the Contractor, and not the Force, and therefore are not grievable under the *RCMP Act*. The member submitted the matter to Level II.

In its review, the Committee noted that it had two grievances before it: i) a grievance seeking reimbursement for the legal fees under policy and, ii) a separately-submitted grievance seeking payment of the legal fees as compensation for the Force's alleged wrongful actions. The Committee found that the member had standing to submit both grievances. While many matters under the GHSP will be decisions and acts of the Contractor, which may not be grieved under the *RCMP Act*, there remain certain decisions or acts which will have been taken by the Force. For both grievances, the decisions or acts challenged were those of the Force. Nevertheless, the Committee found that each grievance had a separate applicable time limit and that only grievance ii) had been submitted on time. The Committee therefore recommended that grievance i) be denied on the basis of time limits and it proceeded to the merits only on grievance ii).

The Committee recommended that grievance ii) be denied on the merits. The member maintained that the GHSP national co-ordinator for the RCMP did not have the authority to deny the revised arrangement, as this authority belonged to the GHSP departmental co-ordinator. The Committee found, however, that the GHSP national co-ordinator for the RCMP was the departmental co-ordinator. The member also argued that the revised arrangement had constituted effectively constituted a third offer, and that, contrary to the GHSP policy, he had not been given five days to consider this last offer. The Committee found, however, that the revised arrangement had been provisional and that no second offer had actually been

extended to the member. The Committee also found that even if it had been determined that the Force erred in failing to give the member additional time to make his decision, the member had not demonstrated how such an error caused him to incur the extra legal fees, nor how it made the Force ultimately liable for these fees.

The Commissioner agreed with the Committee that the member had standing in each grievance but that the first grievance was submitted outside the time limit. The Commissioner further agreed that the member did not demonstrate that his legal fees were included in the list of legal services to be paid. Even if the legal fees were included in the list, the member did not demonstrate why the Force should be liable for them. The grievance was denied.

vii) Classification



The member was in charge of an administrative service. Following the amalgamation of his service with another service, the responsibilities of his position increased. His superior officer believed that the position's classification level should be raised, and he asked that the position be reclassified. The classification officer decided not to raise the classification level. His decision was based on the findings of classification evaluators and on his impression that the amalgamation had not really increased the position's management responsibilities. According to him, even though the duties were more numerous, senior managers were often involved in the decision-making required of the position's incumbent. The member presented a grievance against the refusal to raise his position's classification level. He first stated that the evaluation on which the decision was based was erroneous. According to him, the comparison of his position with the benchmark positions in the classification standard did not take into account several duties of his position. Nor did the comparison that had been made of his position with a position in another division that had a higher classification level. According to the evaluators,

the member's position warranted a classification level lower than that of the other position. The member then stated that the classification officer's finding concerning senior management involvement in decision-making had no basis in fact.

The Grievance Advisory Board recommended that the grievance be rejected. According to the GAB, the position's evaluation report was sufficiently documented, so that rejecting the findings of the evaluators would mean ignoring their classification expertise. The Level I adjudicator did not rule on the merits of the grievance. He rejected the grievance for the reason that the member was not aggrieved, as required under subsection 31(1) of the *RCMP Act*. According to the adjudicator, nothing guaranteed that the member would remain in the position or that he would necessarily be promoted if the classification level were raised. The member submitted his grievance to Level II.

The External Review Committee first found that the adjudicator's decision was erroneous. The Committee explained that the classification of a position is meant to recognize the value of the work of its incumbent. Under-classifying a position means that the work is not recognized at its true value. According to the logic proposed by the adjudicator, a member could never contest his classification level. In this case, even if it were not guaranteed that the member would have been promoted if his classification level had been raised, he would at least have had that opportunity. The loss of the opportunity to advance his career represented a prejudice that was sufficient for the purposes of subsection 31(1).

The Committee then ruled on the merits of the matter. It found that the comparison that had been made with the benchmark positions had serious deficiencies. The Committee was of the opinion that the lack of explanations, as to why the group of duties encompassed by the position was less important than that in the benchmark positions, was such that it represented a fundamental error in procedure. The Committee also found that there were deficiencies in the relativity study which led the evaluators to find that the position should have a lower classification level than the other

division's position. The findings of this study suffered from a significant lack of details and explanations. As well, the Committee pointed out that, in conformity with the classification standard and the applicable precedents, the relativity study of a position must be made with other positions at a higher, lower or comparable level. The Committee found that in this case, the selection of only one position in the organization was definitely insufficient for conducting an equitable comparison. The Committee also determined that, according to the facts in the file, the classification officer's finding that senior managers often participated in the decisions relating to the member's position was erroneous. In light of the errors found, the Committee concluded that the classification exercise should be invalidated and a new classification process begun. It recommended that the grievance be upheld.

The Commissioner found that the member had standing to grieve. He did not accept, however, the Committee's recommendation on the merits of matter. He found that no error of fact or process had been committed. In the view, the decision not raise the member's classification level contained sufficient reasons and explanations. The grievance was denied.

viii) Medical Discharge



The member was a supervisor in a busy detachment. After being off-duty sick (ODS) for a significant period of time, the member indicated that he wanted to return to duty, but not to the same busy detachment. He was told that he would not be considered for a transfer until after he had returned to full duties at the detachment. After returning to full operational duties at the detachment, the member found that he could no longer function under the stress and agreed to a medical discharge. After being served with the Notice of Discharge, and being dissatisfied with the work limitations that it listed, the member submitted a grievance against the discharge and against the Force's "course of conduct" from the time he had become ill

until the discharge. He submitted that the Force had violated his human rights by refusing to accommodate him when he had sought to return to duty. He sought to have the contents of the Notice corrected and the payment of damages.

After failed attempts at a mediated settlement, the GAB recommended that the grievance be denied. It found that the only persons who would have access to the contents of the Notice would be the member and the Administration & Personnel Branch, and that a recommendation for payment of damages was outside of its mandate. The Level I adjudicator denied the grievance, finding that the only relevant question in the grievance was whether the medical discharge had been reasonable and conducted in a fair manner. He was satisfied that the process of the discharge had been fair and reasonable.

After seeing the member's Level II submissions, which contained information from the member's doctor, who had participated in the medical board but was dissatisfied with the fairness of the medical board process, the Appropriate Officer withdrew the medical discharge. He then took the position that the Level II grievance was moot as a result of the withdrawal of the discharge.

The matter was referred to the Committee. The Committee asked the member for submissions regarding whether there remained any justiciable issues. The member argued that the "*course of conduct*" complained of in the original grievance had not been addressed by the withdrawal of the Notice of Discharge.

The Committee found that the grievance as it related to the "*course of conduct*" had not been rendered academic by the withdrawal of the Notice of Discharge. However, it found that this aspect of the grievance was not within time limits. The Committee found that there were identifiable decisions, acts or omissions in the "*course of conduct*" grievance, and that when one applied the time limits to these decisions, acts or omissions, it was clear that the time limits had not been respected. What the member saw as the Force's refusal to accommodate-the major aspect of the "*course of conduct*" grievance-was a decision made in February 1995. The

member knew or ought to have known of the Force's position at that time, and could have grieved the matter then. The Committee rejected the member's submission that his medical condition had rendered him unable to appreciate the circumstances giving rise to a grievance. The Committee recommended that the grievance against the "*course of conduct*" be denied because it had not been submitted within the statutory time limit.

The Commissioner agreed with the Committee's Findings and Recommendations and he denied the grievance.

ix) Standby Pay



The members, employed in their Division's emergency response team, wanted to be compensated for the time they were required to be on standby. Following the RCMP's refusal to grant their request, these members presented a grievance. It was denied by the Level I Adjudicator. The Grievors took their grievance to Level II, and it was referred to the External Review Committee.

The Committee asked the RCMP for a copy of the policy or directive authorizing the Force to pay for standby duty. At first, the RCMP declined to provide this, and then sent only a few Treasury Board policies on overtime pay for RCMP members. The Committee then requested that the RCMP either confirm that these were in fact the policies that it (the RCMP) interpreted and applied for the purpose of compensating for overtime within the Force, or identify the policy that was applicable. The parties were also asked for their opinion on the question of whether, in light of these policies, the Committee had jurisdiction to examine the grievance pursuant to paragraph 36(a) of the *Regulations*. Under that paragraph, grievances relating to "the Force's interpretation and application of government policies that apply to government departments and that have been made to apply to members" are to be referred to the External Review Committee.

In response, the Division grievance coordinator wrote to the Committee to request that the case be returned to the RCMP on the ground that it was not within the Committee's jurisdiction and had been referred to it in error. The members asserted that the Committee was indeed competent to examine the grievance. The Appropriate Officer in turn challenged the Committee's jurisdiction. In his opinion, it was not a government-wide policy on standby pay which applied to members of the RCMP. The Appropriate Officer did not address the Committee's question of what the applicable policy was.

The Committee concluded that it lacked jurisdiction to consider the grievance. The grievance did not fall within any of the specific categories provided in paragraphs b) through e) of section 36. Therefore, in order for the Committee to be competent to consider this matter, the grievance would have to fall into the general category described in paragraph a). In this case, however, despite the Committee's many attempts to obtain additional information about the basis for the RCMP's policy on standby pay, no information was provided to the Committee that would enable it to establish that standby pay was authorized by a Treasury Board policy. There are indeed policies governing overtime, but they make no provision for compensating members of the RCMP for their time on standby. And while numerous collective agreements between the government and the unions of certain groups within the Public Service contain clauses which provide for standby pay, there is no uniform policy concerning the payment of a premium for standby duty "that appl[ies] to government departments" and has been made to apply to the RCMP. Also, the RCMP's Administration Manual contains provisions for giving members the right to be compensated for time during which they are on standby. However, since these provisions do not appear to have been sanctioned by the Treasury Board and-even more tellingly-they do not reflect a policy made by the Treasury Board that applies to the rest of the Public Service, a grievance based on the application of these provisions may not be referred to the Committee.

The Committee also observed that subsection 22(1) of the Act stipulates that “The Treasury Board shall establish the pay and allowances to be paid to members” of the RCMP. Consequently, in view of the fact that the payment of compensation for time on standby is beyond any doubt a matter within the jurisdiction of the Treasury Board under subsection 22(1), the Committee commented that it would have expected the Appropriate Officer to answer the question the Committee had asked him, namely, what the policy applicable to the matter at issue was.

In the belief that it did not have jurisdiction to examine the grievance, the Committee refrained from making any recommendations to the Commissioner on the merits.

APPENDIX A

RCMP Act

PART II

Royal Canadian Mounted Police External Review Committee

Establishment And Organization Of Committee

25. (1) There is hereby established a committee, to be known as the Royal Canadian Mounted Police External Review Committee, consisting of a Chairman, a Vice-Chairman and not more than three other members, to be appointed by order of the Governor in Council.
- (2) The Committee Chairman is a full-time member of the Committee and the other members may be appointed as full-time or part-time members of the Committee.
- (3) Each member of the Committee shall be appointed to hold office during good behaviour for a term not exceeding five years but may be removed for cause at any time by order of the Governor in Council.
- (4) A member of the Committee is eligible for re-appointment on the expiration of the member's term of office.
- (5) No member of the Force is eligible to be appointed or to continue as a member of the Committee.
- (6) Each full-time member of the Committee is entitled to be paid such salary in connection with the work of the Committee as may be approved by order of the Governor in Council.
- (7) Each part-time member of the Committee is entitled to be paid such fees in connection with the work of the Committee as may be approved by order of the Governor in Council.
- (8) Each member of the Committee is entitled to be paid reasonable travel and living expenses incurred by the member while absent from the member's ordinary place of residence in connection with the work of the Committee.

- (9) The full-time members of the Committee are deemed to be employed in the Public Service for the purposes of the *Public Service Superannuation Act* and to be employed in the public service of Canada for the purposes of the *Government Employees Compensation Act* and any regulations made under section 9 of the *Aeronautics Act*.

R.S., 1985, c. R-10, s. 25; R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16.

- 26.(1) The Committee Chairman is the chief executive officer of the Committee and has supervision over and direction of the work and staff of the Committee.
- (2) In the event of the absence or incapacity of the Committee Chairman or if the office of Committee Chairman is vacant, the Minister may authorize the Vice-Chairman to exercise the powers and perform the duties and functions of the Committee Chairman.
- (3) The Committee Chairman may delegate to the Vice-Chairman any of the Committee Chairman's powers, duties or functions under this Act, except the power to delegate under this subsection and the duty under section 30.

R.S., 1985, c. R-10, s. 26; R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16.

- 27.(1) The head office of the Committee shall be at such place in Canada as the Governor in Council may, by order, designate.
- (2) Such officers and employees as are necessary for the proper conduct of the work of the Committee shall be appointed in accordance with the Public Service Employment Act.
- (3) The Committee may, with the approval of the Treasury Board,
- (a) engage on a temporary basis the services of persons having technical or specialized knowledge of any matter relating to the work of the Committee to advise and assist the Committee in the exercise or performance of its powers, duties and functions under this Act; and

- (b) fix and pay the remuneration and expenses of persons engaged pursuant to paragraph (a).

R.S., 1985, c. R-10, s. 27; R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16.

Duties

28. (1) The Committee shall carry out such functions and duties as are assigned to it by this Act.

- (2) The Committee Chairman shall carry out such functions and duties as are assigned to the Committee Chairman by this Act.

R.S., 1985, c. R-10, s. 28; R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16.

Rules

29. (1) Subject to this Act, the Committee may make rules respecting

- (a) the sittings of the Committee;
- (b) the manner of dealing with matters and business before the Committee generally, including the practice and procedure before the Committee;
- (c) the apportionment of the work of the Committee among its members and the assignment of members to review grievances or cases referred to the Committee; and
- (d) the performance of the duties and functions of the Committee under this Act generally.

R.S., 1985, c. R-10, s. 29; R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16.

Annual Report

30. The Committee Chairman shall, within three months after the end of each fiscal year, submit to the Minister a report of the activities of the Committee during that year and its recommendations, if any, and the Minister shall cause a copy of the report to be laid before each House of Parliament on any of the first fifteen days on which that House is sitting after the day the Minister receives it.

R.S., 1985, c. R-10, s. 30; R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16.

PART III

Grievances

Presentation Of Grievances

31. (1) Subject to subsections (2) and (3), where any member is aggrieved by any decision, act or omission in the administration of the affairs of the Force in respect of which no other process for redress is provided by this Act, the regulations or the Commissioner's standing orders, the member is entitled to present the grievance in writing at each of the levels, up to and including the final level, in the grievance process provided for by this Part.
- (2) A grievance under this Part must be presented
- (a) at the initial level in the grievance process, within thirty days after the day on which the aggrieved member knew or reasonably ought to have known of the decision, act or omission giving rise to the grievance; and
 - (b) at the second and any succeeding level in the grievance process, within fourteen days after the day the aggrieved member is served with the decision of the immediately preceding level in respect of the grievance.
- (3) No appointment by the Commissioner to a position prescribed pursuant to subsection (7) may be the subject of a grievance under this Part.
- (4) Subject to any limitations prescribed pursuant to paragraph 36(b), any member presenting a grievance shall be granted access to such written or documentary information under the control of the Force and relevant to the grievance as the member reasonably requires to properly present it.
- (5) No member shall be disciplined or otherwise penalized in relation to employment or any term of employment in the Force for exercising the right under this Part to present a grievance.
- (6) As soon as possible after the presentation and consideration of a grievance at any level in the grievance process, the member

constituting the level shall render a decision in writing as to the disposition of the grievance, including reasons for the decision, and serve the member presenting the grievance and, if the grievance has been referred to the Committee pursuant to section 33, the Committee Chairman with a copy of the decision.

- (7) The Governor in Council may make regulations prescribing for the purposes of subsection (3) any position in the Force that reports to the Commissioner either directly or through one other person.

R.S., 1985, c. R-10, s. 31; R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16; 1994, c. 26, s. 63(F).

32. (1) The Commissioner constitutes the final level in the grievance process and the Commissioner's decision in respect of any grievance is final and binding and, except for judicial review under the *Federal Court Act*, is not subject to appeal to or review by any court.
- (2) The Commissioner is not bound to act on any findings or recommendations set out in a report with respect to a grievance referred to the Committee under section 33, but if the Commissioner does not so act, the Commissioner shall include in the decision on the disposition of the grievance the reasons for not so acting.
- (3) Notwithstanding subsection (1), the Commissioner may rescind or amend the Commissioner's decision in respect of a grievance under this Part on the presentation to the Commissioner of new facts or where, with respect to the finding of any fact or the interpretation of any law, the Commissioner determines that an error was made in reaching the decision.

R.S., 1985, c. R-10, s. 32; R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16; 1990, c. 8, s. 65.

Reference to Committee

33. (1) Before the Commissioner considers a grievance of a type prescribed pursuant to subsection (4), the Commissioner shall refer the grievance to the Committee.
- (2) Notwithstanding subsection (1), a member presenting a grievance to the Commissioner may request the Commissioner not to refer the grievance to the Committee and, on such a request, the Commissioner may either not refer the grievance to the Committee or, if the Commissioner considers that a reference to the Committee is appropriate notwithstanding the request, refer the grievance to the Committee.
- (3) Material to be furnished to Committee (3) Where the Commissioner refers a grievance to the Committee pursuant to this section, the Commissioner shall furnish the Committee Chairman with a copy of
- (a) the written submissions made at each level in the grievance process by the member presenting the grievance;
 - (b) the decisions rendered at each level in the grievance process in respect of the grievance; and
 - (c) the written or documentary information under the control of the Force and relevant to the grievance.
- (4) The Governor in Council may make regulations prescribing for the purposes of subsection (1) the types of grievances that are to be referred to the Committee.

R.S., 1985, c. R-10, s. 33; R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16.

34. (1) The Committee Chairman shall review every grievance referred to the Committee pursuant to section 33.
- (2) Where, after reviewing a grievance, the Committee Chairman is satisfied with the disposition of the grievance by the Force, the Committee Chairman shall prepare and send a report in writing to that effect to the Commissioner and the member presenting the grievance.

- (3) Where, after reviewing a grievance, the Committee Chairman is not satisfied with the disposition of the grievance by the Force or considers that further inquiry is warranted, the Committee Chairman may
 - (a) prepare and send to the Commissioner and the member presenting the grievance a report in writing setting out such findings and recommendations with respect to the grievance as the Committee Chairman sees fit; or
 - (b) institute a hearing to inquire into the grievance.
- (4) Where the Committee Chairman decides to institute a hearing to inquire into a grievance, the Committee Chairman shall assign the member or members of the Committee to conduct the hearing and shall send a notice in writing of the decision to the Commissioner and the member presenting the grievance.

R.S., 1985, c. R-10, s. 34; R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16.

35. (1) For the purposes of this section, the member or members conducting a hearing to inquire into a grievance are deemed to be the Committee.
- (2) The Committee shall serve a notice in writing of the time and place appointed for a hearing on the parties.
 - (3) Where a party wishes to appear before the Committee, the Committee shall sit at such place in Canada and at such time as may be fixed by the Committee, having regard to the convenience of the parties.
 - (4) The Committee has, in relation to the grievance before it, the powers conferred on a board of inquiry, in relation to the matter before it, by paragraphs 24.1(3)(a), (b) and (c).
 - (5) The parties and any other person who satisfies the Committee that the person has a substantial and direct interest in a grievance before the Committee shall be afforded a full and ample opportunity, in person or by counsel or a representative, to present evidence, to cross-examine witnesses and to make representations at the hearing.

- (6) The Committee shall permit any person who gives evidence at a hearing to be represented by counsel or a representative.
- (7) Notwithstanding subsection (4) but subject to subsection (8), the Committee may not receive or accept any evidence or other information that would be inadmissible in a court of law by reason of any privilege under the law of evidence.
- (8) In a hearing, no witness shall be excused from answering any question relating to the grievance before the Committee when required to do so by the Committee on the ground that the answer to the question may tend to criminate the witness or subject the witness to any proceeding or penalty.
- (9) Where the witness is a member, no answer or statement made in response to a question described in subsection (8) shall be used or receivable against the witness in any hearing under section 45.1 into an allegation of contravention of the Code of Conduct by the witness, other than a hearing into an allegation that with intent to mislead the witness gave the answer or statement knowing it to be false.
- (10) A hearing shall be held in private, except that
 - (a) while a child is testifying at the hearing, the child's parent or guardian may attend the hearing; and
 - (b) when authorized by the Committee, a member may attend the hearing as an observer for the purpose of familiarizing the member with procedures under this section.
- (11) Any document or thing produced pursuant to this section to the Committee shall, on the request of the person producing the document or thing, be released to the person within a reasonable time after completion of the Committee's report.
- (12) Where the Committee sits at a place in Canada that is not the ordinary place of residence of a member whose grievance is before the Committee or of the member's counsel or representative, that member, counsel or representative is entitled, in the discretion of the Committee, to receive such travel and living expenses incurred by the member, counsel or representative in

appearing before the Committee as may be fixed by the Treasury Board.

- (13) On completion of a hearing, the Committee shall prepare and send to the parties and the Commissioner a report in writing setting out such findings and recommendations with respect to the grievance as the Committee sees fit.
- (14) In this section, “parties” means the appropriate officer and the member whose grievance has been referred to the Committee pursuant to section 33.

R.S., 1985, c. R-10, s. 35; R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16.

36. The Commissioner may make rules governing the presentation and consideration of grievances under this Part, including, without limiting the generality of the foregoing, rules
- (a) prescribing the members or classes of members to constitute the levels in the grievance process; and
 - (b) specifying, for the purposes of subsection 31(4), limitations, in the interests of security or the protection of privacy of persons, on the right of a member presenting a grievance to be granted access to information relating thereto.

R.S., 1985, c. R-10, s. 36; R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16; 1994, c. 26, s. 64(F).

PART IV

Discipline

Appeal

- 45.14. (1) Subject to this section, a party to a hearing before an adjudication board may appeal the decision of the board to the Commissioner in respect of
- (a) any finding by the board that an allegation of contravention of the Code of Conduct by the member is established or not established; or

- (b) any sanction imposed or action taken by the board in consequence of a finding by the board that an allegation referred to in paragraph (a) is established.
- (2) For the purposes of this section, any dismissal of an allegation by an adjudication board pursuant to subsection 45.1(6) or on any other ground without a finding by the board that the allegation is established or not established is deemed to be a finding by the board that the allegation is not established.
- (3) An appeal lies to the Commissioner on any ground of appeal, except that an appeal lies to the Commissioner by an appropriate officer in respect of a sanction or an action referred to in paragraph (1)(b) only on the ground of appeal that the sanction or action is not one provided for by this Act.
- (4) No appeal may be instituted under this section after the expiration of fourteen days from the later of
 - (a) the day the decision appealed from is rendered, if it is rendered in the presence of the party appealing, or the day a copy of the decision is served on the party appealing, if it is rendered in the absence of that party, and
 - (b) if the party appealing requested a transcript pursuant to subsection 45.13(2), the day the party receives the transcript.
- (5) An appeal to the Commissioner shall be instituted by filing with the Commissioner a statement of appeal in writing setting out the grounds on which the appeal is made and any submissions in respect thereof.
- (6) A party appealing a decision of an adjudication board to the Commissioner shall forthwith serve the other party with a copy of the statement of appeal.
- (7) A party who is served with a copy of the statement of appeal under subsection (6) may, within fourteen days after the day the party is served with the statement, file with the Commissioner written submissions in reply, and if the party does so, the party shall forthwith serve a copy thereof on the party appealing.

R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16.

- 45.15. (1) Before the Commissioner considers an appeal under section 45.14, the Commissioner shall refer the case to the Committee.
- (2) Subsection (1) does not apply in respect of an appeal if each allegation that is subject of the appeal was found by the adjudication board to have been established and only one or more of the informal disciplinary actions referred to in paragraphs 41(1)(a) to (g) have been taken by the board in consequence of the finding.
- (3) Notwithstanding subsection (1), the member whose case is appealed to the Commissioner may request the Commissioner not to refer the case to the Committee and, on such a request, the Commissioner may either not refer the case to the Committee or, if the Commissioner considers that a reference to the Committee is appropriate notwithstanding the request, refer the case to the Committee.
- (4) Where the Commissioner refers a case to the Committee pursuant to this section, the Commissioner shall furnish the Committee Chairman with the materials referred to in paragraphs 45.16(1)(a) to (c).
- (5) Sections 34 and 35 apply, with such modifications as the circumstances require, with respect to a case referred to the Committee pursuant to this section as though the case were a grievance referred to the Committee pursuant to section 33.
- R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16.

- (6) L'appelant signifie sans délai à l'autre partie copie du mémoire d'appel.
- (7) La partie à qui copie du mémoire d'appel est signifiée peut y répliquer par le dépôt auprès du commissaire, dans les quatorze jours suivant la date de la signification, d'argumentations écrites dont elle signifie copie sans délai à l'appelant.
- L.R. (1985), ch. 8 (2e suppl.), art. 16. 45.15(1)
- (1) Avant d'étudier l'appel visé à l'article 45.14, le commissaire le renvoie devant le Comité.
- (2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas dans le cas où le comité d'arbitrage décide que chacune des allégations dont il a été interjeté appel a été établie et qu'il a pris seulement une ou plusieurs des mesures disciplinaires simples prévues aux alignées 41(1)d) à g).
- (3) Par dérogation au paragraphe (1), le membre dont la cause est portée en appel devant le commissaire peut lui demander de ne pas la renvoyer devant le Comité; le commissaire peut accéder à cette demande, ou la rejeter s'il estime plus indiqué un renvoi devant le Comité.
- (4) En cas de renvoi devant le Comité conformément au présent article, le commissaire transmet au président du Comité les documents visés aux alignées 45.16(1)d) à c).
- (5) Les articles 34 et 35 s'appliquent, compte tenu des adaptations de circonstance, aux affaires renvoyées devant le Comité conformément au présent article, comme s'il s'agissait d'un grief renvoyé devant ce même Comité conformément à l'article 33.
- L.R. (1985), ch. 8 (2e suppl.), art. 16.

PARTIE IV

Discipline

Appel

45.14 (1) Sous réserve des autres dispositions du présent article, toute

partie à une audience tenue devant un comité d'arbitrage peut en appeler de la décision de ce dernier devant le commissaire :

a) soit en ce qui concerne la conclusion selon laquelle est établie ou non, selon le cas, une contravention alléguée au code de déontologie;

b) soit en ce qui concerne toute peine ou mesure imposée par le comité après avoir conclu que l'allégation visée à l'alinéa a) est établie.

(2) Pour l'application du présent article, le rejet par un comité d'arbitrage d'une allégation en vertu du paragraphe 45.1(6) ou pour tout autre motif, sans conclusion sur le bien-fondé de l'allégation, est réputé être une conclusion portant que cette dernière n'est pas établie.

(3) Le commissaire entend tout appel, quel qu'en soit le motif; toutefois, l'officier compétent ne peut en appeler devant le commissaire de la peine ou de la mesure visée à l'alinéa (1)b) qu'au motif que la présente loi ne les prévoit pas.

(4) Les appels interjetés en vertu du présent article se prescrivent par quatorze jours à compter :

a) de la date où est rendue la décision portée en appel lorsqu'elle a été rendue en présence de l'appelant ou, dans les autres cas, de la date où cette partie a reçu avis de la décision;

b) de la date où l'appelant qui en a fait la demande a reçu la transcription visée au paragraphe 45.13(2), si cette date est postérieure à celles visées à l'alinéa a).

(5) Un appel est interjeté devant le commissaire par le dépôt auprès de lui d'un mémoire d'appel exposant les motifs de l'appel, ainsi que l'argumentation y afférente.

36.

Le commissaire peut établir des règles pour régir la présentation et l'étude des griefs en vertu de la présente partie, et notamment :

- a) pour déterminer les membres ou catégories de membres qui constitueront les différents niveaux que prévoit la procédure applicable aux griefs;
- b) pour imposer, au nom de la sécurité ou de la protection de la vie privée, des restrictions au droit que le paragraphe 31(4) accorde à un membre qui présente un grief de consulter la documentation pertinente placée sous la responsabilité de la Gendarmerie.

L.R. (1985), ch. R-10, art. 36; L.R. (1985), ch. 8 (2e suppl.), art. 16; 1994, ch. 26, art. 64(F).

- (11) un membre peut, s'il en reçoit l'autorisation du Comité, assister à une audience à titre d'observateur afin de se familiariser avec la procédure prévue au présent article.
- (12) Les documents et autres pièces produits devant le Comité en vertu du présent article sont remis à la personne qui les a produits, si elle en fait la demande, dans un délai raisonnable après l'achèvement du rapport du Comité.
- (13) Lorsque le Comité siège, au Canada, ailleurs qu'au lieu de résidence habituel du membre dont il étudie le grief, ou de son avocat ou autre représentant, ce membre ou son avocat ou autre représentant a droit, selon l'appréciation du Comité et selon les normes établies par le Conseil du Trésor, aux frais de déplacement et de séjour engagés par lui pour sa comparution devant le Comité.
- (14) À la conclusion d'une audience, le Comité établit et transmet aux parties et au commissaire un rapport écrit exposant ses conclusions et recommandations au sujet du grief dont il a été saisi.
- (15) Au présent article, « parties » s'entend de l'officier compétent et du membre dont le grief a été renvoyé devant le Comité conformément à l'article 33.
- L.R. (1985), ch. R-10, art. 35; L.R. (1985), ch. 8 (2e suppl.), art. 16.

(3) Lorsqu'une partie désire comparaître devant le Comité, celui-ci siège à la date, à l'heure et à l'endroit au Canada qu'il détermine eu égard à la situation des parties.

(4) Le Comité dispose, relativement au grief dont il est saisi, des pouvoirs dont jouit une commission d'enquête en vertu des alinéas 24.1(3)a), b) et c).

(5) Les parties et toute personne qui convainc le Comité qu'elle a un intérêt direct et réel dans le grief dont celui-ci est saisi doivent avoir toute latitude de présenter des éléments de preuve à l'audience, d'y contre-interroger les témoins et d'y faire des observations, soit personnellement, soit par l'intermédiaire d'un avocat ou autre représentant.

(6) Le Comité doit permettre aux témoins de se faire représenter à l'audience par avocat ou par un autre représentant.

(7) Par dérogation au paragraphe (4) mais sous réserve du paragraphe (8), le Comité ne peut recevoir ou accepter des éléments de preuve ou autres renseignements non recevables devant un tribunal du fait qu'ils sont protégés par le droit de la preuve.

(8) Au cours d'une audience, un témoin n'est pas dispensé de répondre aux questions portant sur le grief dont est saisi le Comité lorsque ce dernier l'exige, au motif que sa réponse peut l'incriminer ou l'exposer à des poursuites ou à une peine.

(9) Dans le cas où le témoin est un membre, les réponses ou déclarations faites à la suite des questions visées au paragraphe (8) ne peuvent être utilisées ni ne sont recevables contre lui au cours d'une audience tenue en vertu de l'article 45.1 et portant sur l'allégation selon laquelle il a contrevenu au code de déontologie, autre qu'une audience portant sur l'allégation selon laquelle il a fait une telle réponse ou déclaration, qu'il savait fausse, dans l'intention de tromper.

(10) Les audiences se tiennent à huis clos; toutefois :

a) les parents peuvent assister au témoignage de leur enfant à une audience ou le tuteur, à celui de son pupille;

- b) des décisions rendues à chaque niveau de cette procédure;
- c) de la documentation pertinente placée sous la responsabilité de la Gendarmerie.
- (4) Le gouverneur en conseil peut, par règlement, prescrire, pour l'application du paragraphe (1), les catégories de griefs qui doivent faire l'objet d'un renvoi devant le Comité.
- L.R. (1985), ch. R-10, art. 33; L.R. (1985), ch. 8 (2^e suppl.), art. 16.
- 34. (1)** Le président du Comité examine tous les griefs qui sont renvoyés devant le Comité conformément à l'article 33.
- (2) Après examen du grief, le président du Comité, s'il est d'accord avec la décision de la Gendarmerie, rédige et transmet un rapport écrit à cet effet au commissaire et au membre qui a présenté ce grief.
- (3) Après examen du grief, le président du Comité, s'il n'est pas d'accord avec la décision de la Gendarmerie ou s'il estime qu'une enquête plus approfondie est indiquée, peut :
- a) soit rédiger et transmettre au commissaire et au membre qui a présenté ce grief un rapport exposant ses conclusions et recommandations;
- b) soit ordonner la tenue d'une audience pour enquêter sur le grief.
- (4) Le président du Comité, s'il décide d'ordonner la tenue d'une audience, désigne le ou les membres du Comité qui la tiendront et transmet au commissaire et au membre qui a présenté le grief un avis écrit de sa décision.
- L.R. (1985), ch. R-10, art. 34; L.R. (1985), ch. 8 (2^e suppl.), art. 16.
- 35. (1)** Pour l'application du présent article, le ou les membres qui tiennent une audience pour enquêter sur un grief sont réputés être le Comité.
- (2) Le Comité signifie aux parties un avis écrit de la date, de l'heure et du lieu de l'audience.

L.R. (1985), ch. R-10, art. 31; L.R. (1985), ch. 8 (2e suppl.), art. 16; 1994, ch. 26, art. 63(F).

32. (1) Le commissaire constitue le dernier niveau de la procédure applicable aux griefs; sa décision est définitive et exécutoire et, sous réserve du contrôle judiciaire prévu par la *Loi sur la Cour fédérale*, n'est pas susceptible d'appel ou de révision en justice.

(2) Le commissaire n'est pas lié par les conclusions ou les recommandations contenues dans un rapport portant sur un grief renvoyé devant le Comité conformément à l'article 33 ; s'il choisit de s'en écarter, il doit toutefois motiver son choix dans sa décision.

(3) Par dérogation au paragraphe (1), le commissaire peut annuler ou modifier sa décision à l'égard d'un grief visé à la présente partie si de nouveaux faits lui sont soumis ou s'il constate avoir fondé sa décision sur une erreur de fait ou de droit.

L.R. (1985), ch. R-10, art. 32; L.R. (1985), ch. 8 (2e suppl.), art. 16; 1990, ch. 8, art. 65.

Renvoi devant le Comité

33. (1) Avant d'étudier un grief d'une catégorie visée par règlement pris en vertu du paragraphe (4), le commissaire le renvoie devant le Comité.

(2) Par dérogation au paragraphe (1), le membre qui présente un grief au commissaire peut lui demander de ne pas le renvoyer devant le Comité; le commissaire peut accéder à cette demande, ou la rejeter s'il estime plus indiqué un renvoi devant le Comité.

(3) En cas de renvoi d'un grief devant le Comité conformément au présent article, le commissaire transmet au président du Comité une copie :

- a) des argumentations écrites faites à chaque niveau de la procédure applicable aux griefs par le membre qui présente le grief;

applicable aux griefs prévue à la présente partie dans le cas où la présente loi, ses règlements ou les consignes du commissaire ne prévoient aucune autre procédure pour corriger ce préjudice.

(2) Un grief visé à la présente partie doit être présenté :

- a) au premier niveau de la procédure applicable aux griefs, dans les trente jours suivant celui où le membre qui a subi un préjudice a connu ou aurait normalement dû connaître la décision, l'acte ou l'omission donnant lieu au grief;
- b) à tous les autres niveaux de la procédure applicable aux griefs, dans les quatorze jours suivant la signification au membre de la décision relative au grief rendue par le niveau inférieur immédiat.

(3) Ne peut faire l'objet d'un grief en vertu de la présente partie une nomination faite par le commissaire à un poste visé au paragraphe (7).

(4) Sous réserve des restrictions prescrites conformément à l'alinéa 36b), le membre qui présente un grief peut consulter la documentation pertinente placée sous la responsabilité de la Gendarmerie et dont il a besoin pour bien présenter son grief.

(5) Le fait qu'un membre présente un grief en vertu de la présente partie ne doit entraîner aucune peine disciplinaire ni aucune autre sanction relativement à son emploi ou à la durée de son emploi dans la Gendarmerie.

(6) Le membre qui constitue un niveau de la procédure applicable aux griefs rend une décision écrite et motivée dans les meilleurs délais possible après la présentation et l'étude du grief, et en signifie copie au membre intéressé, ainsi qu'au président du Comité en cas de renvoi devant le Comité en vertu de l'article 33.

(7) Le gouverneur en conseil peut, par règlement, déterminer, pour l'application du paragraphe (3), les postes dont le titulaire relève du commissaire, directement ou par l'intermédiaire d'une autre personne.

29. Sous réserve des autres dispositions de la présente loi, le

Comité peut établir des règles concernant :

- a) ses séances;
- b) de façon générale, l'expédition de ses affaires et des questions dont il est saisi, y compris la pratique et la procédure qui lui sont applicables;
- c) la répartition de ses travaux entre ses membres et la désignation de ces derniers pour examiner les griefs ou les affaires dont il est saisi;
- d) de façon générale, l'exercice des fonctions que la présente loi lui attribue.

L.R. (1985), ch. R-10, art. 29; L.R. (1985), ch. 8 (2e suppl.), art. 16.

Rapport annuel

30.

Le président du Comité présente au ministre, dans les trois premiers mois de chaque exercice, le rapport d'activité du

Comité pour l'exercice précédent, et y joint ses recommandations, le cas échéant. Le ministre le fait déposer devant

chaque chambre du Parlement dans les quinze premiers jours de séance de celle-ci suivant sa réception.

L.R. (1985), ch. R-10, art. 30; L.R. (1985), ch. 8 (2e suppl.), art. 16.

PARTIE III

Griefs

Présentation des griefs

31.(1) Sous réserve des paragraphes (2) et (3), un membre à qui une

décision, un acte ou une omission liés à la gestion des affaires de la Gendarmerie causent un préjudice peut présenter son

grief par écrit à chacun des niveaux que prévoit la procédure

28. (1) Le Comité exerce les fonctions que lui attribue la présente loi.
- (2) Le président du Comité exerce les fonctions que lui attribue la présente loi.
- L.R. (1985), ch. R-10, art. 28; L.R. (1985), ch. 8 (2^e suppl.), art. 16.

Fonctions

27. (1) Le siège du Comité est fixé, au Canada, au lieu désigné par décret du gouverneur en conseil.
- (2) Le personnel nécessaire à l'exécution des travaux du Comité est nommé conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.
- (3) Le Comité peut, avec l'approbation du Conseil du Trésor :
- a) engager, à titre temporaire, des experts compétents dans des domaines relevant du champ d'activité du Comité pour assister celui-ci dans l'exercice de ses pouvoirs et fonctions;
- b) fixer et payer leur rémunération et leurs frais.
- L.R. (1985), ch. R-10, art. 27; L.R. (1985), ch. 8 (2^e suppl.), art. 16.
26. (1) Le président du Comité en assure la direction et contrôle la gestion de son personnel.
- (2) En cas d'absence ou d'empêchement du président du Comité ou de vacance de son poste, le ministre peut autoriser le vice-président à le remplacer.
- (3) Le président du Comité peut déléguer au vice-président les pouvoirs et fonctions que lui attribue la présente loi, à l'exception du pouvoir de délégation que lui accorde le présent paragraphe et des fonctions visées à l'article 30.
- L.R. (1985), ch. R-10, art. 26; L.R. (1985), ch. 8 (2^e suppl.), art. 16.
- agents de l'État et des règlements pris en vertu de l'article 9 de la Loi sur l'aéronautique.*
- L.R., 1985, ch. R-10, art. 25; L.R., 1985, ch. 8 (2^e suppl.), art. 16.

PARTIE II

Comité externe d'examen de la
Gendarmerie royale du Canada

Constitution et organisation du Comité

25. (1) Est constitué le Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada, composé d'au plus cinq membres, dont le président et un vice-président, nommés par décret du gouverneur en conseil.

- (2) Le président est membre à plein temps du Comité. Les autres membres peuvent être nommés à temps plein ou à temps partiel.
- (3) Les membres du Comité sont nommés, à titre inamovible, pour un mandat de cinq ans au maximum, sous réserve de révocation par décret du gouverneur en conseil pour motif valable.
- (4) Les membres du Comité peuvent recevoir un nouveau mandat.
- (5) Un membre de la Gendarmerie ne peut faire partie du Comité.
- (6) Les membres à plein temps du Comité reçoivent, pour leur participation aux travaux du Comité, le traitement approuvé par décret du gouverneur en conseil.

- (7) Les membres à temps partiel du Comité reçoivent, pour leur participation aux travaux du Comité, les honoraires approuvés par décret du gouverneur en conseil.

- (8) Les membres du Comité ont droit aux frais de déplacement et de séjour entraînés par l'accomplissement, hors de leur lieu ordinaire de résidence, de leurs fonctions au sein du Comité.
- (9) Les membres à plein temps du Comité sont réputés faire partie de la fonction publique pour l'application de la *Loi sur la pension de la fonction publique* et de l'administration publique fédérale pour l'application de la *Loi sur l'indemnisation des*

figures prévues aux alinéas b) à e) de l'article 36. Donc, pour que le Comité ait compétence, il fallait que ce grief fasse partie de la catégorie générale décrite à l'alinéa a). Or, dans ce cas-ci, malgré maints efforts pour en savoir davantage quant au fondement de la politique de la GRC sur les primes de disponibilité, le Comité n'a reçu aucune information lui permettant d'établir que la rémunération pour disponibilité est autorisée par une politique du Conseil du Trésor. Il existe bien des politiques qui régissent les heures supplémentaires, mais ces politiques ne contiennent aucune disposition permettant de rémunérer les membres de la GRC pour les heures où ils sont en disponibilité. Il est vrai que plusieurs conventions collectives conclues entre le gouvernement et les syndicats pour certains groupes de la fonction publique contiennent des dispositions régissant la rémunération pour disponibilité. Cependant, il n'y a pas, concernant les primes de disponibilité, une politique uniforme « visant les ministères » qui a été étendue à la GRC. Il est aussi vrai que le Manuel d'administration de la GRC contient des dispositions qui accordent aux membres le droit d'être rémunérés pour les heures où ils sont en disponibilité. Cependant, puisque ces dispositions ne semblent pas avoir été autorisées par le Conseil du Trésor et, fait encore plus important, ne sont pas le reflet d'une politique émanant du Conseil du Trésor qui serait également applicable dans le reste de la fonction publique, un grief portant sur l'application de ces dispositions ne peut être renvoyé devant le Comité.

Le Comité a aussi constaté que le paragraphe 22(1) de la Loi stipule que « [l]e Conseil du Trésor établit la solde et les indemnités à verser aux membres de la Gendarmerie ». Or, puisque la question de la rémunération pour disponibilité est sans aucun doute une question relevant du Conseil du Trésor en vertu du paragraphe 22(1), le Comité a dit qu'il se serait attendu à ce que l'officier compétent réponde à sa question, à savoir quelle était la politique applicable à la question en litige.

Estimant qu'il n'avait pas compétence pour examiner le grief, le Comité externe s'est abstenu de faire une recommandation au commissaire quant à son fondement.



Les requérants, membres du Groupe tactique d'intervention de leur division, demandaient d'être rémunérés pour le temps qu'ils passaient en disponibilité. La GRC a refusé et les requérants ont présenté un grief. Celui-ci a été rejeté par l'arbitre au premier niveau. Les requérants ont présenté leur grief au deuxième niveau et le dossier a été renvoyé devant le Comité externe d'examen.

Le Comité a demandé à la GRC de lui faire parvenir copie de la politique ou de la directive lui attribuant le pouvoir de verser des primes de disponibilité. Après un refus initial, la GRC a simplement transmis certaines politiques émanant du Conseil du Trésor qui régissent les heures supplémentaires pour les membres de la GRC. Le Comité a ensuite demandé à la GRC de lui confirmer si ces politiques étaient les politiques qu'elle interprétait et appliquait pour rémunérer les heures passées en disponibilité au sein de la GRC, à défaut de quoi il a demandé à la GRC de lui indiquer la politique applicable. Les parties ont également été invitées à dire si, à la lumière de ces politiques, le Comité avait compétence, selon elles, pour examiner le grief en vertu de l'alinéa 36a) du Règlement de la GRC. Selon cet alinéa, la GRC renvoie devant le Comité « les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, des politiques gouvernementales visant les ministères qui ont été étendues aux membres ».

En réponse à cette invitation, le coordonnateur des griefs à la division concernée a écrit au Comité pour lui demander de retourner le dossier à la GRC au motif que celui-ci ne relevait pas de la compétence du Comité et lui avait été renvoyé par erreur. Les requérants ont fait valoir que l'examen du grief était du ressort du Comité. L'officier compétent, quant à lui, a contesté la compétence du Comité. Selon lui, il n'existait pas de politique gouvernementale sur la rémunération pour disponibilité qui s'étendait aux membres de la GRC. L'officier compétent n'a pas répondu à la question du Comité, à savoir quelle était la politique qui s'appliquait au point en litige.

Le Comité a conclu qu'il n'avait pas compétence pour entendre ce grief. Le grief n'était pas compris dans l'une des catégories spéci-

Le commissaire était d'accord avec les conclusions et recommandations du Comité externe. Il a rejeté le grief.

avait été raisonnable et s'était fait de manière équitable. Il a conclu que le processus de renvoi avait été juste et raisonnable. Après examen des représentations du requérant à l'arbitre au deuxième niveau, qui renfermaient des renseignements fournis par son médecin, lequel avait fait partie de la commission médicale mais avait par la suite mis en doute l'équité du processus, l'officier compétent a annulé le renvoi. Il a ensuite soutenu que le grief de deuxième niveau était donc devenu académique.

Le Comité a été saisi du dossier. Il a demandé au requérant de lui présenter des argumentations indiquant s'il restait des points qui justifiaient la poursuite de l'étude du grief. Le requérant a soutenu que l'annulation de l'avis de renvoi n'avait pas réglé la question du comportement de la GRC à son égard, dont il s'était plaint au départ dans son grief.

Le Comité a estimé que la partie du grief ayant trait au comportement de la GRC n'était pas devenue académique par suite de l'annulation de l'avis de renvoi. Il a cependant déterminé que cet aspect du grief n'avait pas été présenté dans les délais. Selon le Comité, la partie du grief relative au comportement de la GRC portait sur des décisions, des actes ou des omissions déterminés. Si l'on prenait en considération les délais pour contester ces décisions, actes ou omissions, il était clair que ces délais n'avaient pas été respectés. Ce que le requérant voyait comme le refus de la GRC de tenir compte de sa situation particulière, refus qui était son principal motif de plainte à l'égard du comportement de la GRC, était une décision qui avait été prise en février 1995. Le requérant connaissait, ou aurait dû connaître, la position de la GRC à ce moment-là et il aurait pu alors déposer un grief. Le Comité a rejeté l'argument du requérant selon lequel son état de santé l'avait rendu incapable de se rendre compte qu'il y avait matière à grief. Le Comité a recommandé le rejet du grief en ce qui a trait au comportement de la GRC parce qu'il n'avait pas été présenté dans le délai prévu par la loi.

Le commissaire a conclu que le requérant avait un intérêt suffisant pour présenter un grief. Il a cependant rejeté la recommandation du Comité externe quant au fond du grief. Selon lui, la décision de ne pas hausser le niveau de classification était suffisamment motivée et expliquée de sorte qu'il n'y avait pas d'erreur de faits ou de procédure. Il a rejeté le grief.

viii) Renvoi pour raisons médicales

Le requérant était un supérieur hiérarchique dans un détachement très occupé. Après avoir été en congé de maladie durant une période importante, le requérant a exprimé le désir de reprendre le travail, mais pas au



même détachement, qui était trop occupé. On lui a dit qu'on n'envisagerait pas sa mutation avant qu'il n'ait recommencé à s'acquitter pleinement de ses fonctions au détachement, ce qu'il a fait. Il a alors constaté qu'il ne pouvait plus travailler sous pression et il a consenti à un renvoi pour raisons médicales. Un avis de renvoi lui a été signifié. Le requérant était mécontent des énoncés dans l'avis, quant aux limites à ses capacités de travail. Il a donc présenté un grief à l'encontre du renvoi et du comportement de la GRC à son égard depuis le jour où il était tombé malade jusqu'à la date de son renvoi. Il soutenait que la GRC avait violé ses droits en refusant de tenir compte de sa situation particulière quand il avait demandé à retourner au travail. Il réclamait la correction du contenu de l'avis et le versement de dommages.

Après des tentatives infructueuses de règlement par médiation, le comité consultatif sur les griefs a recommandé le rejet du grief. Il a conclu que les seules personnes qui prendraient connaissance du contenu de l'avis étaient le requérant et le Service divisionnaire de l'administration et du personnel, et que recommander le paiement de dommages ne rentrait pas dans ses attributions. L'arbitre au premier niveau a rejeté le grief, estimant que l'unique question pertinente était de déterminer si le renvoi pour raisons médicales

niveau de classification était haussé. Le requérant a présenté son grief au deuxième niveau.

Le Comité externe d'examen a d'abord conclu que la décision de l'arbitre était erronée. Le Comité a expliqué que la classification d'un poste se veut la reconnaissance de la valeur du travail de son titulaire. Sous-classifier un poste signifie que le travail n'est pas reconnu à sa juste valeur. Selon la logique proposée par l'arbitre, un membre ne pourrait jamais contester son niveau de classification. Dans ce cas-ci, même s'il n'était pas garanti que le requérant en aurait au moins eu l'occasion. La perte de cette occasion de faire avancer sa carrière représentait un préjudice suffisant pour les fins du paragraphe 31(1). Le Comité s'est ensuite prononcé sur la question en litige. Il a conclu que la comparaison qui a été faite avec les postes-repères comportait de sérieuses lacunes. Le Comité était d'avis que l'insuffisance d'explications, à savoir pourquoi l'ensemble des responsabilités du poste est moins important que celui des postes-repères, était telle qu'elle représentait une erreur fondamentale de procédure. Le Comité a également conclu qu'il y avait des lacunes dans l'étude de la valeur relative du poste, au terme de laquelle les évaluateurs avaient conclu que le poste méritait un niveau de classification inférieur au poste de l'autre division. Les conclusions de cette étude souffraient d'un important manque de précisions et d'explications. De plus, le Comité a fait remarquer que, en vertu de la norme de classification et de la jurisprudence applicable, l'étude de la valeur relative d'un poste doit se faire en regard d'autres postes de niveau supérieur, inférieur ou comparable. Le Comité a jugé que, dans ce cas-ci, il était nettement insuffisant d'avoir choisi un seul poste au sein de l'organisation pour faire une comparaison équitable. Le Comité a également déterminé que, selon les faits au dossier, l'affirmation du responsable de la classification, selon laquelle des gestionnaires supérieurs participaient souvent aux décisions qui relevaient du poste du requérant, était erronée. À la lumière des erreurs décelées, le Comité a conclu qu'il y avait lieu d'invalider l'exercice de classification et de le recommencer. Il a recommandé d'accueillir le grief.



Le requérant était responsable d'un service administratif. À la suite de la fusion de son service avec un autre, les responsabilités de son poste ont augmenté. Son supérieur hiérarchique était d'avis que le niveau de classification du poste devait être haussé et il a demandé que le poste soit reclassifié. Le responsable de la classification a décidé de ne pas hausser le niveau du poste. Sa décision était basée sur la conclusion d'évaluateurs en classification et sur son impression que la fusion n'avait pas réellement augmenté les responsabilités de gestion du poste. Selon lui, même si les tâches étaient plus nombreuses, des gestionnaires supérieurs participaient souvent aux décisions que le titulaire du poste avait à prendre. Le requérant a présenté un grief à l'égard du refus de hausser le niveau de classification de son poste. Il a d'abord soutenu que l'évaluation sur laquelle la décision était fondée était erronée. Selon lui, la comparaison de son poste avec des postes-repères dans la norme de classification ne tenait pas compte de plusieurs tâches incombant au titulaire. Il en était de même, selon lui, de la comparaison qui avait été faite de son poste avec un poste d'une autre division qui avait un niveau de classification plus élevé. Selon les évaluateurs, le poste du requérant méritait un niveau de classification inférieur à celui de l'autre poste. Le requérant a ensuite soutenu que l'affirmation du responsable de la classification, concernant la participation de gestionnaires supérieurs à la prise de décisions, n'était aucunement fondée.

Le comité consultatif sur les griefs a recommandé que le grief soit rejeté. Selon le CCG, le rapport d'évaluation du poste était suffisamment documenté, de sorte que réfuter les conclusions des évaluateurs serait ne pas reconnaître leur niveau d'expertise en classification. L'arbitre au premier niveau ne s'est pas prononcé sur le fond du grief. Il a rejeté le grief au motif que le requérant n'avait pas subi un préjudice, tel que l'exige le paragraphe 31(1) de la Loi sur la GRC. Selon lui, rien ne garantissait que le requérant demeurerait en poste ou qu'il serait nécessairement promu si le

décourront des décisions de l'entrepreneur, qui ne peuvent faire l'objet d'un grief en vertu de la Loi sur la GRC, il n'en demeure pas moins que certains actes et décisions seront ceux de la GRC. Dans les deux griefs, le requérant conteste des actes et des décisions de la GRC. Cela dit, le Comité a statué que les deux griefs étaient visés par des prescriptions différentes et que seul le second avait été soumis dans le délai prescrit. Le Comité a donc recommandé le rejet du premier grief parce que le délai alloué était révolu et il a examiné le bien-fondé du second.

Le Comité a recommandé que le second grief soit rejeté parce qu'il n'était pas convaincu de son bien-fondé. Le requérant a maintenu que le coordonnateur national du PGVH de la GRC n'était pas habilité à refuser l'offre modifiée, car seul le coordonnateur ministériel du plan avait les pouvoirs nécessaires à cette fin. Le Comité a toutefois conclu que le coordonnateur national du PGVH de la GRC était également le coordonnateur ministériel. Le requérant a aussi fait valoir que l'offre révisée était en fait une seconde offre en vertu du PGVH, que le retour à l'offre originale constituait une troisième offre et qu'il n'avait pas eu cinq jours pour étudier celle-ci, comme le veut la politique sur le PGVH. Le Comité a plutôt conclu que l'offre révisée était une offre provisoire et qu'aucune seconde offre n'avait été soumise au requérant. Le Comité a également indiqué que même s'il avait statué que la GRC avait omis de donner un délai supplémentaire au requérant pour qu'il prenne sa décision, ce dernier n'avait pas démontré que cette omission l'avait obligé à engager les frais juridiques additionnels et que ces frais devaient être imputés à la GRC.

Le commissaire était d'accord avec le Comité externe que le requérant avait un intérêt suffisant pour déposer ses griefs, mais que le premier grief n'avait pas été soumis dans les délais. De plus, le commissaire s'est dit d'avis que le requérant n'avait pas démontré que ses frais juridiques étaient inclus dans la liste de frais devant être payés; même si les frais juridiques avaient été inclus, le requérant n'a pas démontré la responsabilité de la GRC à cet égard. Le grief a donc été rejeté.

acceptée. L'entrepreneur du PGVH a évalué la propriété à un prix nettement inférieur à celui de l'évaluation faite deux ans plus tôt. Entre temps, une personne a offert au requérant d'acheter le terrain contigu à un prix avantageux pour lui. Le requérant a alors demandé à l'entrepreneur d'exécuter une nouvelle évaluation de sa propriété sans le terrain contigu, ce qu'il a fait, sous réserve de vérification du montant. Peu de temps après, on a communiqué avec le requérant pour l'aviser qu'il devait décider immédiatement s'il acceptait l'offre originale qui lui avait été faite en vertu du plan. Le requérant affirme que lorsqu'il a voulu savoir ce qui était advenu de l'offre révisée, l'entrepreneur et la GRC se sont blâmés l'un l'autre de ne pas l'avoir approuvée. Le requérant a par la suite décidé d'accepter la première offre, mais il a d'abord consulté un avocat.

Le requérant a demandé à la GRC de lui rembourser ses frais juridiques, et devant le refus de celle-ci, il a déposé un grief. Plus tard, le requérant a été mis au courant du rôle du coordonnateur national du PGVH de la GRC dans le refus de l'offre révisée. Le requérant a alors déposé un autre grief, soutenant que l'arrangement qu'il avait pris avait été refusé injustement. Il demandait un montant compensatoire pour la perte de la vente du terrain contigu et les frais juridiques qu'il avait engagés. Le remboursement des frais juridiques exigé dans le second grief a été lié à celui du premier et ce litige a été traité en marge de la perte de la vente du terrain contigu. Le Comité a été saisi des griefs portant sur le remboursement des frais juridiques. L'arbitre au premier niveau a rejeté le grief parce que, selon lui, les décisions prises en vertu du PGVH sont celles de l'entrepreneur et non de la GRC, et elles ne peuvent donc faire l'objet d'un grief en vertu de la *Loi sur la GRC*. Le requérant s'est alors adressé au deuxième niveau.

Dans son examen, le Comité a établi qu'il avait été saisi de deux griefs : i) un grief demandant le remboursement des frais juridiques en vertu de la politique et ii) un grief demandant le remboursement des frais juridiques en vertu de la GRC. Le Comité a conclu que le tendus gestes fautifs de la GRC. Le Comité a conclu que le requérant avait qualité pour formuler ses deux griefs. Même si plusieurs des démarches qui sont faites en vertu du PGVH

Le requérant a été muté, mais il ne réussissait pas à vendre sa propriété à son ancien lieu d'affectation, laquelle comprenait une résidence principale et un terrain contigu. Le requérant a fait une demande en vertu du plan garanti de vente d'habitation (PGVH) et celle-ci a été



vi) Restauration de services juridiques

Le commissaire a souscrit aux conclusions et recommandations du Comité externe et a rejeté le grief en raison du délai prescrit.

employés à un remboursement au taux supérieur. Sur les voyages du Conseil du Trésor quant à l'admissibilité des Division en ce qui concerne les critères énoncés dans la Directive dossier témoignaient d'une certaine méconnaissance au sein de la grief pour une question de délai, mais que les renseignements au Le Comité a souligné qu'il se devait de recommander le rejet du ses efforts pour essayer d'en arriver à une entente. grief. Rien ne l'empêchait, une fois le grief déposé, de continuer requérant avait un délai à respecter pour la présentation de son l'amiable avec son supérieur hiérarchique. Néanmoins, le reproché au requérant d'avoir voulu essayer de régler ce litige à quelques mois avant la présentation du grief. Le Comité n'a pas soient remboursés au taux inférieur, décision qui a été rendue lieu au grief était celle voulant que ses frais de déplacement lui niveau avant l'échéance prévue par la Loi. La décision donnant Le Comité a conclu que le grief n'avait pas été présenté au premier

trage serait remboursé selon le taux inférieur. qu'au moment de commencer son cours il savait que le kilomètre L'arbitre au premier niveau a rejeté le grief, indiquant au requérant requérant a présenté un grief.

(supérieur); la GRC ne lui ayant remboursé que le taux inférieur, le réclamation suivante au taux à la demande de l'employeur arrangement, mais encore sans succès. Le requérant a fait sa

pouvait reprocher au requérant de tenir pour acquis qu'il demeurait RDRF et de penser que l'ordre du commissaire d'assister à la réunion avait préséance sur l'interdiction de voyager que comportait l'avis de suspension. Le Comité a conclu que le requérant avait l'obligation d'assister à la réunion et que ses dépenses devaient lui être remboursées. Le Comité a recommandé que le grief soit accueilli.

Le commissaire s'est dit d'accord avec la position du Comité selon laquelle l'arbitre au premier niveau aurait dû convoquer un ERE, mais qu'il était préférable à ce moment-ci d'examiner le fondement du grief. Le commissaire a considéré, à l'instar du Comité, que la décision de réintégrer le membre suspendu n'a pas eu d'effet rétroactif quant à la question soulevée dans ce grief. Par contre, le commissaire a conclu qu'une suspension des fonctions vise les fonctions normalement accomplies au pouvoir normale-ment être accomplies par un membre de la ERE et que, dans le présent cas, les fonctions principales du membre découlaient de son rôle de RDRF. L'article 12.1 de la Loi sur la ERE ne crée pas l'obligation d'énumérer toutes les fonctions exercées par le membre, lesquelles sont souvent multiples. Je quief a donc été rejeté.



La GRC a informé le requérant qu'il était inscrit à un cours de langue à temps plein, qui se donnerait dans une ville située à une soixantaine de kilomètres de son lieu de travail. La GRC a avisé le requérant qu'elle lui verserait une indemnité de kilométrage, mais seulement au taux à la demande de l'employé(e) (inférieur). Au cours des deux mois précédant le commencement du cours, le requérant a fait des démarches auprès de son sous-officier supérieur afin qu'on mette un véhicule de police à sa disposition pour se rendre au cours; ces démarches ont été vaines. Le requérant a donc utilisé son propre véhicule et a remis sa première réclamation, au taux inférieur. Toujours mécontent, il a essayé d'obtenir de la GRC un meilleur

L'arbitre au premier niveau a décidé de ne pas renvoyer le grief à un comité consultatif sur les griefs (CCG), étant d'avis qu'il n'avait pas besoin des conseils du CCG pour trancher le litige. Il a rejeté le grief au motif que le requérant n'avait pas la permission de faire ce voyage. Le requérant a présenté son grief au deuxième niveau. Le Comité externe d'examen a d'abord souligné que l'arbitre avait enfreint les *Consignes du commissaire* portant sur les griefs en ne renvoyant pas le dossier à un CCG. Les *Consignes* énumèrent certaines catégories de griefs qui n'ont pas à être renvoyés à un CCG; les griefs sur le remboursement de frais de voyage ne sont pas inclus dans cette énumération, et les *Consignes* n'accordent aucunement le pouvoir discrétionnaire que l'arbitre semble s'être attribué. Malgré cette erreur, le Comité a déterminé que le dossier ne devait pas être renvoyé à l'arbitre au premier niveau pour qu'il obtienne l'avis d'un CCG. Le Comité a conclu qu'il était dans l'intérêt des parties qu'un règlement final intervienne. Le dossier lui fournissait suffisamment de renseignements pour qu'il se prononce sur le droit au remboursement, et le litige remontait à plusieurs années.

Le Comité a expliqué qu'en vertu de la politique applicable, il est clair qu'un employé du gouvernement du Canada ne peut entreprendre un voyage d'affaires sans la permission de son employeur. Le Comité a constaté, à la lecture des *Consignes du commissaire* portant sur le programme des RDRF, que ceux-ci sont obligés d'assister aux réunions semestrielles avec la direction. Le Comité a donc voulu déterminer si l'avis de suspension avait pour effet de suspendre le requérant de ses fonctions de RDRF et de l'exempter ainsi des obligations imposées par les *Consignes*. Le Comité a constaté que l'avis de suspension décrivait précisément les fonctions policières que le requérant devait s'abstenir d'accomplir, mais restait muet quant à ses responsabilités de RDRF. Le Comité a retenu de l'ensemble des dispositions des *Consignes* portant sur le programme des RDRF que l'esprit même de ce programme est tel qu'on ne pouvait s'attendre à ce que l'avis ait pour effet de suspendre le requérant d'une fonction comme celle de RDRF sans que cela ne soit clairement indiqué. Le Comité a conclu qu'on ne

part du requérant. L'enquête ayant été abandonnée, les enquêteurs chargés du dossier n'ont pu aller au fond de l'histoire. Les officiers savaient que leurs accusations dommageables n'avaient pas été prouvées. Ces gestes étaient malséants et les officiers le savaient ou auraient dû le savoir. C'était des gestes importants qui constituaient un abus de pouvoir afin de nuire à la carrière du requérant au sein des opérations d'infiltration. Le Comité a recommandé que le grief portant sur les allégations de harcèlement de la part des deux officiers soit accueilli.

Le commissaire a souscrit aux recommandations du Comité externe concernant la question de l'intérêt pour présenter un grief et la question du délai. Quant au bien-fondé, le commissaire s'est dit d'accord avec l'analyse du Comité externe. Il a ordonné que le commandant de la division concernée fasse parvenir une lettre formelle d'excuse au requérant pour n'avoir pas fourni un milieu de travail exempt de harcèlement. Il a ordonné également que toute correspondance liée au litige soit retirée des dossiers. Finalement, le commissaire a ordonné qu'une vérification soit faite afin de s'assurer que rien n'empêche le requérant d'agir à titre d'agent d'infiltration. Le commissaire a déclaré qu'il ait fallu aussi longtemps pour résoudre ce grief.

V) Directive sur les voyages

Le requérant était représentant divisionnaire des relations fonctionnelles (RD RF). Il avait présenté une demande de remboursement de frais de voyage à la suite d'un déplacement en dehors de sa division pour assister à une réunion semestrielle des RD RF et de la direction de la GRC. Le remboursement avait été refusé au motif que le requérant n'était pas autorisé par son employeur à se déplacer puisqu'il était visé par un avis de suspension au moment du voyage. Selon les termes de cet avis, il lui était interdit de quitter sa région d'affectation. Le requérant a présenté un grief à l'égard du refus de remboursement.



officiers ne lui avaient pas donné l'occasion de prouver son innocence lorsqu'ils ont mis fin à l'enquête et tenté de lui imposer des mesures punitives. Après son enquête sur la plainte, l'officier compétent a jugé qu'elle n'était pas fondée et qu'il n'y avait pas eu harcèlement. Selon lui, le fait que les allégations des officiers n'avaient pas été prouvées ne voulait pas dire pour autant qu'elles étaient sans fondement. L'officier compétent a conclu que les officiers avaient tout simplement exercé leurs pouvoirs administratifs lorsqu'ils ont fait leurs recommandations à la DPD. Le requérant a alors déposé un grief à l'égard de la décision de l'officier compétent. Dans ses recommandations, le comité consultatif sur les griefs a indiqué que le grief du requérant était sans fondement, car ce dernier se disait victime d'abus de pouvoir et que l'abus de pouvoir n'était pas compris dans la définition de harcèlement en vertu de la Loi sur l'accès à l'information. L'arbitre au premier niveau a évalué le comportement des officiers afin de déterminer s'il s'agissait de harcèlement au sens de la définition de la GRC, et il a statué que non. Le requérant a présenté son grief au deuxième niveau et le Comité externe d'examen a été saisi du dossier.

Le Comité a conclu que la politique de la GRC touchant le harcèlement est tributaire de la politique du Conseil du Trésor (CT) sur le harcèlement, et qu'au moment en question, l'abus de pouvoir était visé par la définition de harcèlement figurant dans la politique du CT. Le Comité a ajouté que les gestes constituant un abus de pouvoir seraient sans aucun doute compris dans la définition générale de harcèlement figurant dans les politiques de la GRC et du CT. Le Comité devait maintenant décider si les gestes imputés aux officiers représentaient un comportement « *malaisant et blessant* » envers le requérant et dont l'importunité « *était connue des auteurs ou n'aurait pas dû leur échapper* ». Pour constituer un abus de pouvoir, le comportement doit représenter un exercice indu de l'autorité à l'égard d'un employé dans le dessein de s'ingérer de quelque façon dans sa carrière.

Le Comité a conclu que même si l'interruption de l'enquête interne était un exercice légitime des pouvoirs administratifs, les officiers n'auraient pas dû continuer d'alléguer un écart de conduite de la

frais du requérant ne pouvait être justifié en vertu de la Directive sur la réinstallation parce qu'ils n'étaient pas expressément couverts par cette directive et qu'ils n'entraient pas dans son champ d'application. Le Comité a donc recommandé que le grief soit rejeté au motif que le requérant n'avait pas respecté le délai prescrit. Sinon, il a recommandé de le rejeter parce qu'il n'était pas fondé.

Le commissaire était d'accord avec le Comité et il a rejeté le grief parce que celui-ci a été présenté après la date limite prescrite.

iv) Harcèlement

Le requérant a participé à une opération d'infiltration qui s'est soldée par plusieurs arrestations. Par la suite, on s'est interrogé sur le bien-fondé de la méthode dont se sont servis le requérant et un autre agent d'infiltration pour identifier un des inculpés. Un officier de la division où s'est déroulée l'opération a fait mettre en marche une enquête interne sur la conduite du requérant et de son collègue. Les deux policiers ont été retirés de la réserve nationale d'agents d'infiltration jusqu'à la fin de l'enquête. Par la suite, l'enquête interne a été interrompue parce qu'on avait apparemment convenu que les deux agents ne réintégreraient pas la réserve et ne participeraient jamais plus à une opération d'infiltration. Les deux officiers qui avaient lancé et interrompu l'enquête interne ont envoyé à la Direction de la police des drogues (DPD) une note l'informant de ne pas réaffecter le requérant à la réserve des agents d'infiltration en raison des allégations d'inconduite pesant sur lui. La DPD n'a pas tenu compte des objections des officiers et elle a par la suite affecté les policiers à la réserve.

Le requérant a déposé une plainte de harcèlement et d'abus de pouvoir contre les deux officiers. Il soutenait que les accusations et les allégations non prouvées de ces derniers avaient anéanti sa carrière au sein des opérations d'infiltration. Il a fait valoir que les



dépenses liées à l'achat d'une maison et au logement provisoire lui seraient remboursées. La GRC a répondu que la prolongation s'appliquerait aux dépenses normalement occasionnées par l'achat d'une maison, mais qu'il n'y avait aucune disposition couvrant le logement provisoire ni l'entreposage et le transport du mobilier. Trois mois plus tard, le requérant a demandé le remboursement des dépenses liées à l'achat de sa maison et de ses frais d'entreposage. Le mobilier avait été entreposé entre le jour où le bail du requérant avait expiré et celui où il avait pris possession de sa nouvelle maison. La partie de la demande se rapportant aux frais d'entreposage a été rejetée. Le requérant a déposé un grief.

L'arbitre au premier niveau a conclu que le requérant avait été informé antérieurement que ses frais d'entreposage ne lui seraient pas remboursés. Il a rejeté le grief au motif qu'il avait été présenté au premier niveau après la date limite. Le requérant a porté l'affaire au deuxième niveau. Il soutenait qu'il n'aurait pu présenter un grief plus tôt parce qu'il n'aurait pas su à ce moment-là combien il lui faudrait déboursier pour faire entreposer son mobilier.

Le Comité a souligné que, selon la *Loi sur la GRC*, un grief au premier niveau devait être présenté dans les trente jours suivant celui où le membre a connu la décision qui lui cause préjudice. Se référant à des conclusions et recommandations antérieures, le Comité a expliqué qu'il n'était pas nécessaire que les dépenses aient déjà été engagées pour qu'il y ait préjudice. Le Comité était d'avis que le préjudice avait été causé par la décision initiale de la GRC concernant le droit du requérant à un remboursement de ses frais d'entreposage. Par conséquent, le Comité a conclu que le requérant aurait dû présenter son grief dans les 30 jours suivant la date où il avait été mis au courant de cette décision. Le Comité s'est également demandé si la deuxième décision de la GRC était une nouvelle décision pouvant en soi faire l'objet d'un grief, et il en est venu à la conclusion que non.

Le Comité a en outre examiné le bien-fondé du grief au cas où le commissaire ne serait pas du même avis que lui au sujet du non-respect du délai. Le Comité estimait que le remboursement des

Lors de l'examen du dossier, le Comité externe d'examen s'est

rendu compte que la situation du requérant avait changé. Depuis la présentation du grief, le requérant avait été affecté à un nouveau poste, lequel était situé au même endroit où il travaillait avant le déménagement de sa section. Le Comité a invité les parties à formuler des observations additionnelles relativement à l'effet de ce changement sur le grief. Le Comité a également demandé au requérant de préciser les mesures correctives qu'il souhaitait obtenir. Le requérant a affirmé que le litige existait depuis deux ans et a indiqué qu'il ne devrait pas être pénalisé du fait qu'il avait changé de poste. En ce qui a trait aux mesures correctives souhaitées, le requérant a demandé que certaines modifications soient apportées à la *Directive sur la réinstallation*.

Le Comité a conclu que la raison pour laquelle le requérant avait demandé une réinstallation n'existait plus depuis qu'il avait changé de lieu de travail. Le Comité a également constaté que le requérant ne demandait plus de réparations pour lui-même. Le Comité a donc recommandé au commissaire de rejeter le grief puisqu'il était devenu académique.

Le commissaire a souscrit aux recommandations du Comité externe et a conclu que le grief était maintenant académique. Il a rejeté le grief en s'appuyant sur les conclusions du Comité externe et l'arrêt Baranowski.



En 1993, le requérant a été muté à un nouveau détachement. Entre 1993 et 1996, il a loué quatre maisons; chacune d'elles ayant été vendue, il a dû déménager. En novembre 1996, il a été avisé un mois à l'avance par le propriétaire qu'il lui faudrait quitter les lieux parce que la maison avait été vendue. Le requérant a donc demandé si la GRC accepterait de payer les frais d'entreposage de son mobilier, puisque la seule maison à louer alors disponible était entièrement meublée, ou si elle consentirait à prolonger le délai de deux ans que la *Directive sur la réinstallation* accorde pour acheter une maison. La GRC a accepté de prolonger ce délai. Le requérant a ensuite demandé quelles

demande du membre ne comprenait aucun fait ou élément de preuve nouveau. Il a jugé que la réponse de la GRC n'était pas une décision distincte qui donnait à nouveau au membre le droit de présenter un grief, mais plutôt une confirmation de la décision initiale.

Le Comité externe a examiné la question des délais et signalé que, dans certains cas, si un membre demande à la GRC de réexaminer sa décision initiale, la nouvelle décision rendue par la GRC peut faire l'objet d'un grief en soi. Cependant, en l'espèce, le Comité a conclu que la réponse de la GRC n'était pas une décision distincte pouvant faire l'objet d'un grief, mais seulement un nouvel énoncé de sa décision initiale. Comme la décision initiale avait été rendue presque deux ans avant la présentation du grief, le Comité a recommandé le rejet du grief au motif qu'il n'était pas dans les délais.

Le commissaire a accepté les conclusions du Comité externe. Il a souscrit à la décision de l'arbitre au premier niveau ainsi qu'aux recommandations du Comité externe. Le grief a donc été rejeté.



Le requérant a demandé à être réinstallé aux frais de la GRC puisque, à la suite du déménagement de sa section, la distance entre sa résidence et son lieu de travail était passée de 40 à 50 kilomètres. La GRC a refusé de lui

accorder une réinstallation puisqu'aucun besoin opérationnel ne le justifiait et que le requérant n'avait subi aucun préjudice par suite de ce déménagement. Le requérant a présenté un grief, soutenant qu'une réinstallation lui permettrait d'être à moins de 40 kilomètres de son nouveau lieu de travail, en conformité avec l'article 1.1.7. de la Directive sur la réinstallation.

Le comité consultatif sur les griefs a recommandé le rejet du grief. L'arbitre au premier niveau a rejeté le grief au motif qu'il n'était pas déraisonnable de demander au requérant de parcourir 10 kilomètres de plus pour se rendre au travail. Le requérant a présenté son grief au deuxième niveau.

Même s'il a recommandé le rejet du grief en vertu de la Directive sur la réinstallation, étant donné ce qu'elle prévoit actuellement, le Comité a souligné qu'un membre ayant conservé sa maison à son ancien lieu d'affectation et qui y retourne devrait avoir droit à un voyage remboursable afin de prendre les dispositions nécessaires, compte tenu du fait qu'il n'a pas droit à un VRL. Le Comité a invité le commissaire à procéder à un examen de la politique afin d'envisager la possibilité de modifier la Directive dans ce sens.

Le commissaire a souscrit à la recommandation du Comité externe quant au fond et il a rejeté le grief. Toutefois, il n'a pas appuyé la suggestion du Comité externe de modifier la Directive sur la réinstallation afin de permettre le type de dépenses que le membre avait engagées en l'espèce.



Un membre a été réinstallé et a emménagé dans un logement appartenant à la GRC. Il s'est informé pour savoir si le loyer, excessif selon lui, était considéré comme raisonnable. La GRC a répondu qu'il était impossible de négocier un loyer parce que les frais étaient fixés par la Société canadienne d'hypothèques et de logement. Deux ans plus tard, le membre a demandé une réduction de loyer, car il avait appris que la GRC avait exercé son pouvoir discrétionnaire pour diminuer le loyer de quatre autres membres. La demande du membre a été rejetée. Un an plus tard, le membre a demandé le réexamen de sa demande de réduction de loyer, croyant que sa situation n'avait pas été bien comprise. La GRC a déterminé que la décision de rejeter la demande du membre était appropriée et conforme à la Directive sur les frais de logement (DFL). Le membre a présenté un grief à l'égard de cette décision, répétant son argument selon lequel la principale question en litige était l'inégalité importante dans l'application de la DFL et le traitement préférentiel qui en résultait, étant donné que d'autres membres avaient bénéficié d'une réduction de loyer.

L'arbitre au premier niveau a rejeté le grief au motif qu'il n'avait pas été déposé dans le délai fixé. Il a souligné que la deuxième

rendre à son futur lieu d'affectation afin de voir la maison pour déterminer l'entretien et les améliorations à effectuer, et les organiser. La maison avait été occupée par des locataires pendant plus de deux ans. À cette fin, il a demandé l'autorisation de faire un voyage à la recherche d'un logement (VRL). La GRC a refusé sa demande parce que le VRL a pour but de permettre la recherche d'un logement au nouveau lieu d'affectation et que le membre y possédait déjà une résidence. Le membre a présenté un grief à l'égard de cette décision, soutenant qu'il devrait avoir le droit de se rendre à son nouveau lieu d'affectation pour être certain que sa maison était en bon état.

L'arbitre au premier niveau a donné raison à la GRC et rejeté le grief. Le membre a présenté son grief au deuxième niveau. Le Comité externe d'examen a d'abord cherché à déterminer si la GRC avait commis une erreur en refusant un VRL au membre. En se fondant sur la politique et sur les conclusions formulées antérieurement à propos d'une question semblable, le Comité a conclu qu'un VRL n'est entrepris que dans le but précis de chercher un logement au nouveau lieu d'affectation. Les dépenses du membre n'étaient donc pas remboursables au titre des dispositions de la *Directive sur la réinstallation* autorisant un VRL. Le

Comité s'est également demandé si les dépenses devraient être considérées aux termes de la disposition sur les exceptions de la Directive (1.1.6), laquelle prévoit que le commissaire peut demander au Conseil du Trésor le paiement de frais non visés. Le Comité a souligné que la Directive prévoit de façon expresse trois catégories de voyage entre l'ancien et le nouveau lieu de travail; or, un voyage pour inspection de la maison avant le déménagement ne fait pas partie de l'une d'elles. Si le Comité concluait que les dépenses relatives au voyage du plaignant devraient en l'espèce être remboursées, cela équivaldrait à reconnaître un autre type de voyage, qui n'est pas précisé dans la Directive et qui n'est donc pas dans son champ d'application. Par conséquent, le Comité n'a pas recommandé que l'on demande au Conseil du Trésor l'autorisation de rembourser le membre dans ce cas-ci. Il a recommandé le rejet du grief.

Le Comité externe d'examen a conclu que le membre avait démontré que le grief avait été présenté dans les délais. Quant au fond, il a conclu que les documents de la GRC remis au membre avant le déménagement ne l'avaient pas bien informé des limites de la couverture. En outre, les documents fournis par la compagnie de déménagement avec la renonciation renfermaient effectivement certains renseignements, mais, en raison de leur inexactitude partielle et de la façon dont ils avaient été fournis, ils ne corrigeaient pas les lacunes fondamentales de la documentation de la GRC. Malgré ces constatations, le Comité a conclu que le membre ne pouvait rien réclamer directement à la GRC en vertu de la *Directive sur la réinstallation* ou des CGDAM parce que le Conseil du Trésor a prévu que l'indemnisation des pertes ou des dommages relatifs aux articles de ménage incombe à la compagnie de déménagement. De plus, le Comité a indiqué qu'il ne pouvait conclure que la GRC avait induit le membre en erreur, et que celui-ci ne pouvait donc se fonder sur des motifs valables en droit pour obtenir compensation auprès de la GRC. Cependant, l'équité exigeait le versement d'une indemnité. Le Comité a conclu que, dans les circonstances, cette indemnité pouvait être versée au titre de la politique sur les paiements à titre gracieux, déduction faite toutefois du montant que le membre avait pu recouvrer de la compagnie de déménagement. Pour ces motifs, il a recommandé d'accueillir le grief.

Le commissaire n'a pas souscrit à la conclusion du Comité externe quant au fond. Il était d'avis qu'il n'appartenait pas à la GRC d'indemniser le membre puisqu'elle n'était pas partie au litige.



Un membre a été muté de nouveau à son ancien lieu d'affectation où il possédait déjà une maison, qu'il avait conservée en vertu de l'article 4.4.4 de la *Directive sur la réinstallation*. Cette disposition permet aux membres de garder une résidence au lieu d'affectation qu'ils quittent sans perdre le droit de réclamer des frais liés à la vente de la résidence qu'ils conservent. Avant son déménagement, le membre voulait se

dernière a toutefois refusé de le rembourser, invoquant une disposition des Conditions du gouvernement applicables au déménagement des articles de ménage (CGDAM), selon laquelle ces articles ne sont pas couverts. Le membre a demandé l'aide de la GRC. Il a soutenu qu'il n'avait pas été informé, avant le déménagement, que les bouteilles n'étaient pas couvertes, et il a demandé à la GRC de donner suite à l'affaire auprès de la compagnie de déménagement. La GRC a demandé des explications à celle-ci. Après les avoir obtenues, elle a conclu qu'elle avait fait tout ce qui était en son pouvoir pour aider le membre. Celui-ci a présenté un grief, demandant le remboursement de sa perte ou une aide financière afin d'initier une poursuite à la compagnie de déménagement. Essentiellement, le membre soutenait que la documentation fournie par la GRC avant le déménagement ne mentionnait pas que des articles tels que les boissons alcooliques n'étaient pas couverts par l'assurance. La GRC, quant à elle, a maintenu que seule la compagnie de déménagement pouvait être tenue responsable. En outre, elle a signalé que la conjointe du membre avait signé une renonciation de la compagnie de déménagement avant le déménagement, indiquant qu'elle avait été informée de l'exclusion applicable à certains objets. La GRC a soutenu que ce document était considéré comme une reconnaissance qui liait le membre. L'arbitre au premier niveau a rejeté le grief au motif qu'il n'avait pas été déposé dans le délai prescrit, faisant valoir que le formulaire de présentation du grief initial avait été tamponné « Reçu » après la date limite. Il a ajouté que, étant donné l'existence de la renonciation signée, le membre ne pouvait prétendre être lésé. Le membre a soumis l'affaire au deuxième niveau. Il a fourni des documents établissant qu'il avait remis le grief au quartier général dans les délais. Il a ajouté que la renonciation avait été présentée à sa conjointe en son absence et que, compte tenu du manque d'information adéquate à ce moment-là concernant les exclusions, cette renonciation ne pouvait le lier.

soient transmis, ce que la GRC avait fait volontairement. Le Comité était également d'avis que la GRC n'avait pas enfreint la Loi sur la protection des renseignements personnels. Il semble que la GRC avait omis de communiquer les renseignements relatifs aux indemnités de déménagement séparément de ceux portant sur le revenu total. Par conséquent, la divulgation qui fait l'objet du grief non seulement respectait les dispositions du Règlement de l'impôt sur le revenu, mais pourrait être considérée comme conforme aux dispositions de la Loi sur la protection des renseignements personnels touchant les «usages compatibles», lesquelles autorisent la communication de renseignements pour un usage compatible avec les fins auxquelles ils ont été recueillis ou préparés.

Le Comité a recommandé le rejet des griefs, estimant qu'il n'avait pas été porté atteinte aux droits des membres et que la divulgation des renseignements avait été raisonnable. Il est également arrivé à la conclusion que la divulgation avait été légale et raisonnable, même si l'officier compétent ne semblait pas savoir, à l'époque, qu'il était tenu de divulguer les renseignements en question. Le Comité s'est dit d'avis que la divulgation aurait pu se passer autrement, c'est-à-dire que les membres auraient dû être informés du motif de communication des renseignements en temps opportun. Cependant, le Comité a estimé que ces mesures n'auraient rien changé à l'égard des droits des membres ou de la décision.

Le commissaire a accepté les recommandations du Comité externe et il a rejeté les griefs.

iii) Directive sur la réinstallation



Des bouteilles provenant de la collection particulière de vins et de spiritueux de qualité supérieure d'un membre ont été perdues au cours d'une réinstallation demandée par la GRC. Le membre a réclamé la valeur des bouteilles perdues à la compagnie de déménagement. Cette

Par suite de la communication des renseignements en question, plusieurs membres ont fait l'objet d'une vérification fiscale. Même si la GRC avait ajoutée la valeur de l'indemnité de déménagement au revenu imposable d'emploi, des membres avaient déduit ce montant de leur revenu imposable; cette déduction avait été admise dans certains cas. RCI a donc procédé à une réévaluation de l'admissibilité de cette déduction et a cotisé les membres concernés.

Trois des membres sur lesquels la GRC avait divulgué des renseignements personnels ont présenté des griefs, qui ont par la suite été renvoyés devant le Comité. Ces membres soutenaient qu'on avait porté atteinte à leur droit à la protection des renseignements personnels et que les mesures prises par RCI et la GRC allaient à l'encontre de la *Loi de l'impôt sur le revenu*. En guise de réparation, ils cherchaient tous les trois à obtenir de la GRC le versement d'une somme équivalente à la somme qu'ils avaient dû verser à l'issue de la vérification fiscale.

Avant que soit constitué un comité consultatif sur les griefs (CCG), l'officier compétent a présenté une décision rendue par le commissaire à la protection de la vie privée relativement à des plaintes déposées par des membres à l'égard des mesures prises par RCI et la GRC. Le commissaire à la protection de la vie privée était arrivé à la conclusion que la divulgation des renseignements était légale et ne portait pas atteinte aux droits des membres.

Le CCG et l'arbitre au premier niveau ont statué que la GRC avait porté atteinte aux droits des membres. L'arbitre a accueilli les griefs, mais n'a pas ordonné le versement de la somme demandée, concluant que le montant des impôts versés par les membres constituait une question personnelle ne regardant que les membres et RCI. Les trois membres ont porté leur grief au deuxième niveau de règlement pour obtenir l'indemnité demandée.

Le Comité externe d'examen a déterminé que le paragraphe 231.2(2) de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, qui oblige RCI à obtenir l'autorisation du tribunal avant de réclamer la divulgation de renseignements, n'avait pas été enfreint parce que RCI n'avait pas exigé les renseignements; il avait seulement demandé qu'ils lui

Le Comité s'est ensuite prononcé sur la question en litige. Il a conclu, comme il l'avait fait dans les dossiers CEE 3300-96-009 (G-204) et CEE 3300-96-016 (G-207), que la GRC ne s'était pas basée sur les bons critères d'admissibilité en matière de prime au bilinguisme pour rendre sa décision dans la présente affaire. Cependant, le Comité a estimé que, même selon la directive appliquée du Conseil du Trésor, le requérant n'avait pas droit au versement de la prime au bilinguisme pour la période de rétroactivité en question. Le Comité était d'avis qu'il était inconcevable d'arriver à la conclusion que les fonctions du requérant, en tant que gendarme spécial ou en tant que gendarme, nécessitaient des exigences linguistiques inférieures au niveau B. Le Comité a recommandé de rejeter le grief.

Le commissaire s'est dit d'accord avec le Comité externe sur toutes les questions soulevées et a souscrit à sa recommandation. Il a donc rejeté le grief.

ii) *Accès à l'information*

Le Comité s'est prononcé sur trois griefs qui portaient sur un même acte de la GRC. En novembre 1994, la GRC a transmis à Revenu Canada, Impôt (RCI), à la demande de ce ministère, des renseignements sur les membres qui avaient obtenu une indemnité de démenagement en 1991, 1992 ou 1993. Avant de transmettre ces renseignements, la GRC avait obtenu l'avis du Contentieux qui estimait que la Loi de l'impôt sur le revenu n'habilitait pas RCI à exiger qu'on lui communique cette information sans obtenir au préalable l'autorisation du tribunal. Toutefois, selon l'avis du Contentieux, la GRC pouvait transmettre de son plein gré ces renseignements à RCI sans manquer à son obligation de protéger les renseignements personnels des membres conformément à la Loi sur la protection des renseignements personnels puisque les dispositions de cette dernière autorisant la divulgation de renseignements personnels s'appliqueraient dans ce cas.



Le requérant a demandé qu'on lui verse la prime au
bilinguisme de façon rétroactive à compter de mars 1987
puisque, selon lui, il occupait un poste bilingue depuis
ce temps. La GRC a accepté de lui verser la prime au



bilinguisme à compter du 12 octobre 1994, date à laquelle le
requérant a obtenu un niveau de compétence B dans chacune des
catégories mesurées à l'Évaluation de langue seconde (ELS). Le
requérant a présenté un grief. Le requérant a soutenu que, peu
importe ses résultats à l'ELS, il a toujours occupé des postes
désignés bilingues et a travaillé et servi la population dans les
deux langues, à la satisfaction de la GRC. Celle-ci a indiqué qu'elle
ne pouvait autoriser un versement additionnel de la prime au bilin-
guisme puisque, selon le Conseil du Trésor, un membre devait
avoir maintenu un niveau de compétence d'au moins B pour être
admissible à la prime.

L'arbitre au premier niveau a rejeté le grief au motif que le
requérant n'avait pas un intérêt suffisant pour présenter son grief.
Il a conclu que le requérant n'avait aucun recours pour modifier ou
améliorer sa situation. Se basant sur une lettre provenant du
Secrétariat du Conseil du Trésor, l'arbitre a indiqué que la GRC
n'avait d'autre choix que de refuser de verser la prime au bilin-
guisme au requérant puisqu'il n'avait pas obtenu un niveau de
compétence B dans les trois catégories durant la période de
rétroactivité en question. Le requérant a présenté son grief au
deuxième niveau.

Le Comité externe d'examen a conclu que l'arbitre avait mal inter-
prété les exigences du paragraphe 31(1) de la Loi sur la GRC rela-
tivement à l'intérêt suffisant. Le Comité a indiqué que le manque
à gagner découlant du non-versement de la prime au bilinguisme,
à laquelle le requérant aurait droit si sa demande était accueillie,
constituait un préjudice. Le Comité a ajouté que même si la décision
contestée a été prise à la lumière d'une directive du Conseil du
Trésor, la décision était effectivement liée à la gestion des affaires
de la GRC. Il est approprié d'examiner un grief qui concerne la
façon dont la GRC a interprété et appliqué une telle directive.

deux mois suivant son échec et pour la période suivant l'expiration du délai d'attente d'un an prescrit avant de pouvoir reprendre l'ELS. Le commissaire a accepté les recommandations du Comité externe et a accueilli le grief.

Après sa mutation, un membre a appris que le profil linguistique de son nouveau poste était unilingue alors que son ancien poste comportait une désignation bilingue. Le membre a demandé à la GRC de modifier le profil linguistique de son nouveau poste du fait qu'avant la mutation, on lui avait confirmé que son poste serait bilingue. Puisque la GRC n'a donné aucune suite à sa demande, le membre a présenté un grief demandant que le profil linguistique de son nouveau poste soit modifié et qu'un paiement rétroactif de la prime au bilinguisme lui soit octroyé. À l'appui de son grief, le membre a essentiellement soutenu que la mutation avait été faite de façon erronée.



L'arbitre au premier niveau a déterminé que le grief comportait deux parties - une partie portant sur la mutation en tant que telle, et l'autre sur l'inaction de la GRC face à la situation du membre. Il a déterminé que, pour ce qui est de la première partie du grief, le délai de présentation n'avait pas été respecté, puisque la mutation avait eu lieu plusieurs mois auparavant. Il a également rejeté la deuxième partie du grief pour une question de délai, car, selon lui, aucune décision n'avait été rendue relativement à la situation du membre avant le dépôt du grief.

Le Comité a conclu que l'objet du grief n'était pas le fait que la GRC n'avait pas modifié le profil linguistique du poste, mais plutôt la mutation qui a fait en sorte que le membre se soit retrouvé dans un poste unilingue. Le Comité a déterminé qu'il s'agissait donc d'un grief qui relevait du domaine de la dotation. Puisque l'article 36 du *Règlement de la Gendarmerie royale du Canada* n'accorde pas compétence au Comité pour examiner des questions de dotation, il s'est abstenu de se prononcer quant au fond du grief et a laissé au commissaire le soin de le résoudre.

Le Comité a pris connaissance de cet avis et a indiqué qu'il doutait que celui-ci tienne compte de l'ensemble de la procédure de grief établie en vertu de la partie III de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*. Le Comité a également signalé que le commissaire n'avait pas suivi l'avis juridique dans l'affaire G-90. Le Comité a continué à appliquer le raisonnement suivi dans l'affaire G-90 et est arrivé à la conclusion, en l'espèce, que le grief avait été renvoyé au deuxième niveau pour en déterminer le bien-fondé, comme il se doit.

Quant au fond du grief, le Comité a fait remarquer que la politique du Conseil du Trésor sur les primes au bilinguisme contient des dispositions s'appliquant aux employés qui ne conservent pas leur profil linguistique. D'abord, selon la politique, la suspension du versement de la prime entre en vigueur deux mois après la date de communication par l'employeur de l'échec à l'Évaluation. La GRC n'a pas versé la prime au membre au cours de cette période. Le Comité a conclu que, conformément à la politique du Conseil du Trésor, le grief devait être accueilli au moins en ce qui a trait à cette période de deux mois.

Il y avait également la question de la réattribution de la prime. Conformément à la politique du Conseil du Trésor, un employé peut être admissible à la prime à nouveau si, après un délai d'attente obligatoire d'un an après son échec, il reprend et réussit l'ELS. Selon le Comité, le membre n'avait pas à être désavantagé par le fait que, dans sa division, les reprises d'ELS étaient difficiles à obtenir. Il faut donner aux employés qui n'ont pas su maintenir leur profil linguistique l'occasion de se reprendre et les encourager. En outre, le fait de créer une présomption de compétence lorsqu'il est impossible de procéder à l'Évaluation constitue une interprétation cohérente de la politique du Conseil du Trésor. Le Comité a estimé qu'il convenait de faire l'analyse avec le bulletin n° AM-2077, qui présente une telle interprétation. Le Comité a également indiqué que même si le commissaire estimait que le bulletin ne pouvait être invoqué directement pour appuyer le grief, la souplesse dont dispose la GRC n'est pas restreinte aux circonstances précisées dans ce bulletin.

Le Comité a recommandé que le grief soit accueilli et que la GRC verse au membre la prime au bilinguisme pour la période de

Dans son grief, le membre a invoqué le rapport d'un comité consultatif sur les griefs (CCG) qui portait sur un grief semblable déposé par un autre membre. Dans cette autre affaire, le CCG avait déterminé que le bulletin de la GRC n° AM-2077 avait permis d'assouplir le versement de la prime au bilinguisme au sein de la GRC, c'est-à-dire qu'il avait entre autres permis d'allonger la période de validité des résultats de l'ELS en créant une présomption de compétence pour les périodes pendant lesquelles il n'était pas possible de reprendre l'ELS, à condition que les résultats obtenus par le membre à l'évaluation subséquente soient équivalents ou supérieurs au niveau B. Le CCG avait déterminé que ce bulletin indiquait que la GRC disposait d'un pouvoir discrétionnaire quant à la détermination de l'admissibilité; le CCG recommandait donc le versement de la prime. La recommandation de ce CCG avait été subseqüemment confirmée au premier niveau. En l'espèce, le membre a soutenu qu'il faudrait arriver au même résultat dans son cas.

Le CCG et l'arbitre au premier niveau étaient d'avis que le grief devait être accueilli pour la plupart des motifs fournis relativement à l'autre grief. Cependant, l'officier compétent a refusé de verser la prime au membre parce qu'il disait ne pas disposer du pouvoir de contourner les règles du Trésor et de verser la prime pour la période pendant laquelle les résultats du membre n'étaient pas équivalents ou supérieurs au niveau B. Le membre a porté son grief au deuxième niveau.

Le grief a été renvoyé devant le Comité externe d'examen. Quant au refus de l'officier compétent d'exécuter la décision de l'arbitre au premier niveau, le Comité a réitéré ses conclusions dans l'affaire G-90, où il avait indiqué que la GRC pouvait refuser de suivre une telle décision dans des circonstances exceptionnelles et lorsqu'elle estimait que cette décision était visiblement incorrecte et était susceptible de menacer la bonne administration de la GRC. Dans un tel cas, cependant, la GRC était tenue de renvoyer le grief au deuxième niveau. Le Comité a également rappelé que le commissaire, avant de se prononcer dans l'affaire G-90, avait obtenu un avis juridique selon lequel il était possible que la procédure suggérée par le Comité dans cette affaire soit risquée.

Il s'agit d'un grief portant sur le paiement d'une prime au bilinguisme. Un membre avait obtenu, dans toutes les catégories de l'Évaluation de langue seconde (ELS), des résultats équivalents ou supérieurs au niveau B. À l'occasion d'une évaluation subséquente, il avait cependant obtenu, dans l'une des catégories, un résultat inférieur au niveau B. Par la suite, le membre avait de nouveau obtenu des résultats équivalents ou supérieurs à B dans toutes les catégories. En 1995, le membre a reçu le paiement rétroactif de la prime dans le cadre de l'effort de la GRC de s'acquitter de son obligation à cet égard à l'issue de la décision rendue par la Division d'appel de la Cour fédérale dans l'affaire R. c. Gingras [1994] 2 C.F. 734. Cependant, le membre n'a pas eu droit à la prime pour la période au cours de laquelle ses résultats étaient inférieurs au niveau B dans l'une des catégories. Le membre a déposé un grief. Il soutenait que la politique applicable au sein de sa division avait eu pour effet de l'empêcher de reprendre l'ELS plus tôt. Selon la GRC, les politiques du Conseil du Trésor ordonnent l'arrêt du versement de la prime au bilinguisme à un employé lorsque les résultats de ce dernier sont inférieurs au niveau B.



i) Prime au bilinguisme

B) Griefs - Partie III de la Loi sur la GRC

Le commissaire s'est dit d'avis qu'en raison de sa conduite irrépréhensible, l'appelant a détruit son intégrité, et que la durée pendant laquelle il a affiché ce comportement a démontré son mépris pour les valeurs de la GRC. En dernier lieu, le commissaire s'est dit inquiet du manque de supervision dans ce cas et il a fait des commentaires sur les conséquences du comportement de l'appelant pour le programme de protection des témoins, qui, selon lui, a été entaché par la conduite disqualifiante de l'appelant.

Le membre a soutenu que le comité d'arbitrage, en jugeant que sa capacité d'exercer ses fonctions avait été compromise au point où une rétrogradation était appropriée, n'avait pas tenu compte de son bon rendement entre le moment de l'inconduite et celui de l'audience disciplinaire. Le Comité externe a jugé que cette preuve, explicitement examinée par le comité d'arbitrage, n'indiquait pas que la décision de ce dernier était déraisonnable. Le Comité externe n'a pas trouvé d'erreur dans la décision du comité d'arbitrage selon laquelle la compétence du membre a été compromise par ses actes.

Le membre a fait valoir que la rétrogradation était une mesure trop sévère dans les circonstances, étant donné les actes inappropriés d'autres personnes, des cas antérieurs de rétrogradation et le fait que l'on avait jugé que son honnêteté et son intégrité n'avaient pas été compromises. Il a soutenu que la rétrogradation constituait une peine arbitraire qui, dans son cas, représentait en fait une double rétrogradation. Le Comité externe a estimé que la rétrogradation était une peine appropriée et raisonnable. Il a jugé que le comité d'arbitrage avait fourni des motifs satisfaisants à l'appui de sa conclusion selon laquelle la capacité de l'appelant d'exercer ses fonctions à son niveau de responsabilité avait été compromise au point où une rétrogradation était raisonnable.

Le Comité externe a recommandé que la confiscation de la solde pour une période de dix jours ne fasse plus partie de la peine. Il a jugé que la rétrogradation était une peine suffisante pour répondre aux préoccupations suscitées par ce cas et que la confiscation de la solde n'était donc pas nécessaire dans les circonstances.

Le commissaire n'a perçu aucune incompatibilité dans la décision du comité d'arbitrage d'imposer une rétrogradation et une confiscation de la solde. Il s'est dit d'avis que la conduite de l'appelant était irresponsable au point qu'il aurait appuyé une recommandation de congédiement. Le commissaire a fait remarquer que l'appelant se devait de protéger une personne vulnérable dont la vie était menacée et que sa conduite avait grandement mis en danger la sécurité

d'imposer une seule peine pour deux contraventions établies ou plus. En l'espèce, le Comité externe a conclu que le comité d'arbitrage avait agi de façon raisonnable en examinant la conduite du membre de façon cumulative et en infligeant une seule peine pour les deux contraventions. La peine infligée était raisonnable, à la lumière de toutes les circonstances de l'affaire et de la conduite en cause. Le Comité externe a recommandé le rejet de l'appel.

Le commissaire a accepté les conclusions et recommandations du Comité externe. Il a rejeté l'appel et il a confirmé l'ordre de démissionner.

Le membre a fait l'objet de deux allégations de conduite scandaleuse concernant ses rapports avec un témoin protégé auquel il avait été affecté comme « responsable de cas ». Il a admis avoir eu des rapports sexuels avec le témoin sur une période de plus de quatre mois pendant qu'il était son responsable. Le comité d'arbitrage a jugé qu'une allégation de conduite scandaleuse avait été établie et il a imposé la peine suivante : rétrogradation d'un rang, confiscation de la solde pour une période de dix jours, avertissement et recommandation de mutation. Le membre a interjeté appel de la peine.



Le membre a soutenu que la gravité de la peine était liée au fait que le comité d'arbitrage avait jugé que le témoin protégé était vulnérable au moment des relations, et que ce comité s'était trompé dans son évaluation de la vulnérabilité du témoin. Il estimait que le comité d'arbitrage avait eu tort de ne pas admettre le témoignage d'un psychologue expert qui lui était offert. Le Comité externe a jugé que le comité d'arbitrage avait eu tort effectivement de refuser d'entendre le témoignage d'experts et de ne se fier qu'aux connaissances et à l'expérience de ses membres pour rendre un tel jugement. Toutefois, le Comité externe a estimé que la gravité de la peine n'était manifestement pas liée à la constatation, à laquelle était arrivé le comité d'arbitrage, que le témoin était vulnérable, et il n'a donc pas recommandé que ce motif d'appel soit accueilli.

Voici les facteurs aggravants auxquels le comité d'arbitrage avait, selon le membre, accordé trop d'importance : l'incidence de la conduite du membre sur le problème de la prostitution dans le secteur où il vivait, la notoriété que le procès criminel du membre avait attirée et le dossier disciplinaire antérieur du membre. Le Comité externe a déterminé que le problème de la prostitution dans le secteur n'était pas la raison pour laquelle le comité d'arbitrage avait infligé la peine en cause. La notoriété de l'affaire était une considération appropriée, mais non cruciale pour le comité d'arbitrage, qui n'avait commis aucune erreur en en tenant compte. Le comité d'arbitrage avait eu raison de prendre en considération le dossier disciplinaire antérieur du membre, qui comprenait des mesures disciplinaires simples et graves. Le Comité externe a effectivement conclu que le comité d'arbitrage avait commis une erreur en reconnaissant que la crédibilité du membre avait été mise en cause par suite de la condamnation au criminel, parce qu'il avait indiqué à l'audience qu'il ferait abstraction des motifs de la décision du juge du procès criminel. Cependant, le Comité externe a jugé que l'erreur n'était pas déterminante pour l'issue de l'appel; il a conclu que le comité d'arbitrage aurait imposé la même peine même s'il n'avait pas pris la décision en considération.

Le membre a fait ressortir certains termes utilisés par le comité d'arbitrage dans sa décision et soutenu qu'ils indiquaient que celui-ci avait mal abordé l'affaire et avait outrepassé sa compétence. Le Comité externe a conclu que l'approche du comité d'arbitrage en matière de discipline n'était pas erronée et qu'une lecture de la décision de celui-ci dans son ensemble ne révélait aucun élément irrégulier.

Le membre a soutenu que *la Loi sur la GRC* exigeait l'infliction d'une peine individuelle pour chaque contravention établie au code de déontologie; il a ajouté que ses deux contraventions étaient des incidents isolés qui n'auraient pas dû donner lieu à une peine consistant en l'ordre de démissionner. Le Comité externe a jugé que le libellé de la disposition pertinente de la *Loi sur la GRC* n'exigeait aucunement une peine individuelle pour chaque contravention et qu'il était loisible au comité d'arbitrage

atténue l'inconduite. Or, même si on examine son comportement d'une perspective moins stricte, il ressort que le membre n'était pas prêt à être régi par ses obligations déontologiques. Enfin, le Comité externe a estimé que les erreurs commises par le comité d'arbitrage ne permettaient pas de douter de l'équité ou de la justesse de la peine imposée. Le Comité externe a donc recommandé de rejeter l'appel.

Le commissaire a accepté les conclusions et recommandations du Comité externe. Il a rejeté l'appel et il a confirmé l'ordre de démissionner.



Dans cette affaire, le membre a fait l'objet de deux allégations de comportement scandaleux; l'une concernait le fait qu'il avait sollicité les services d'une prostituée qui était en fait une policière municipale banalisée, et l'autre, le fait qu'il avait, à une autre occasion, agi de façon non professionnelle et inappropriée à l'égard d'un policier municipal. Une cour criminelle avait déclaré le membre coupable d'avoir sollicité les services d'une prostituée. Celui-ci a admis les allégations devant le comité d'arbitrage, qui lui a ordonné de démissionner. Le membre a interjeté appel de cette peine.

Lorsqu'il en a appelé de la peine, le membre a soutenu qu'il existait des facteurs atténuants que le comité d'arbitrage avait sous-estimés ou n'avait pas examinés. En premier lieu, il a fait valoir que ses études (il avait un baccalauréat ès arts et étudiait le droit à l'époque où s'est tenue l'audience) pouvaient être un atout pour la GRC, et que le comité d'arbitrage n'en avait pas tenu compte. En deuxième lieu, il a affirmé que le comité d'arbitrage n'avait pas exprimé ce qu'il pensait de la valeur atténuante des excuses qu'il lui avait faites. En troisième lieu, il a soutenu que le comité d'arbitrage n'avait pas pris en considération les difficultés financières qu'il avait subies pendant sa suspension sans solde. Le Comité externe d'examen a examiné ces facteurs et conclu à l'absence d'erreur dans leur appréciation par le comité d'arbitrage.

déterminer que le membre avait enfreint la loi provinciale applica-
 ble relativement aux boissons alcooliques en servant de telles
 boissons aux mineurs qui résidaient chez lui. Cette loi n'est pas
 enfreinte lorsqu'un adulte sert de l'alcool à un mineur sous sa
 responsabilité chez le mineur ou dans une autre résidence.
 Ensuite, bien que le comité d'arbitrage ait signalé les réalisations
 du membre dans la collectivité, il n'a pas porté une attention suffi-
 sante à cet aspect et n'a pas reconnu le dévouement du membre à
 l'égard de son employeur et de sa collectivité comme une impor-
 tante circonstance atténuante. Bien que la première erreur ait
 amené le comité d'arbitrage à accorder une importance démesurée
 au fait que le membre ait servi de l'alcool aux mineurs qui
 résidaient sous son toit, le Comité externe a estimé que cette
 erreur n'était pas déterminante. Le membre avait tout de même
 enfreint la loi relative aux boissons alcooliques en permettant à
 des mineurs qui ne résidaient pas chez lui de consommer de l'al-
 cool. De plus, sa conduite contrevenait au code de déontologie et
 il savait, tout au long de la période visée par les allégations, que
 son employeur considérerait que son comportement à l'égard de l'al-
 cool était scandaleux.

La seconde erreur du comité d'arbitrage était plus sérieuse. Le
 Comité externe a souligné, après avoir pris connaissance des
 lettres d'appui et des évaluations du rendement présentées en
 preuve, que le membre s'était grandement dévoué aux collectivités
 dans lesquelles il avait été détaché, que ce soit par ses services
 professionnels ou par son travail de bénévolat. Bien que le mem-
 bre doit être tenu responsable de certains actes qui constituent
 un comportement scandaleux, son dévouement et le bien évident
 qui en a découlé ne peuvent être mis de côté. Il demeure que le
 membre a choisi une profession réglementée en entrant dans les
 rangs de la GRC. Le Comité externe ne s'est pas tant préoccupé de
 la gravité des actes précis que du fait que le membre a sciemment
 décidé de ne pas modifier son comportement, même si l'em-
 ployeur lui avait clairement fait savoir qu'une telle conduite n'était
 pas acceptable du point de vue éthique. Il faut reconnaître les
 réalisations du membre dans la collectivité, ce qui, par conséquent,

consignés, le revolver chargé du membre se trouvait sur le plancher de sa chambre à coucher. En quatrième lieu, le membre était accusé d'avoir, alors qu'il était suspendu de ses fonctions en rapport à cette affaire, permis à deux mineurs qui lui rendaient visite de consommer de l'alcool à son domicile.

À l'audience devant le comité d'arbitrage, le membre a reconnu les faits reprochés, et un exposé conjoint des faits a été déposé. L'exposé révélait que le membre avait déjà fait l'objet de mesures disciplinaires simples pour avoir permis à des mineurs, à une occasion précise, de consommer de l'alcool; une note avait également été consignée à son dossier de rendement parce qu'il avait, à une autre occasion encore, permis à des mineurs de consommer de l'alcool et de regarder des films pornographiques. Le comité d'arbitrage a conclu que les quatre allégations avaient été prouvées. Quant à la peine, le membre a présenté en preuve plus d'une vingtaine de lettres provenant de parents, d'enseignants et d'autres membres de la collectivité le remerciant de sa participation à la vie communautaire et des efforts importants qu'il avait faits pour aider et encourager les jeunes dans leur éducation et leur participation sportive. Le membre a également déposé plusieurs évaluations de son rendement qui le décrivaient comme le membre le plus apprécié de son unité et comme un enquêteur très compétent et infatigable. Le membre a également témoigné.

Le comité d'arbitrage a imposé un avertissement et une confiscation de solde de trois jours relativement à la troisième accusation, qui portait sur le mauvais entreposage du revolver de service. Le comité d'arbitrage a étudié les trois autres allégations ensemble et a ordonné au membre de démissionner. Le comité estimait que le membre, puisqu'on lui avait déjà reproché un comportement semblable, savait pertinemment que sa conduite était inacceptable. Le comité d'arbitrage ne croyait pas que le membre avait accepté la responsabilité de ses gestes ou qu'il était susceptible de changer. Le membre a interjeté appel de l'ordre de démissionner, alléguant que le comité d'arbitrage avait commis plusieurs erreurs dans sa décision.

Le Comité externe est arrivé à la conclusion que le comité d'arbitrage avait commis deux erreurs. Sa première erreur a été de

e qui suit est une brève description de chacun des cas examinés par le Comité au cours de l'année. Le numéro en caractères gras qui apparaît au début de chaque résumé correspond au numéro attribué par le Comité une fois que l'examen du cas est terminé. À la fin de chaque résumé, la décision du commissaire est communiquée, sauf si elle n'a pas encore été rendue.

A) Discipline - Partie IV de la Loi sur la GRC



Un membre avait été entraîneur de hockey à deux endroits où il avait été en poste pendant plusieurs années. À ce titre, il avait permis à des garçons qui faisaient partie de son équipe d'habiter chez lui, parce qu'ils vivaient dans la rue, parce que leur famille habitait trop loin pour que les garçons puissent assister aux séances d'entraînement ou parce que les parents des garçons ou les services sociaux le lui avaient demandé. D'autres joueurs de son équipe et des amis se présentaient à sa maison, pour le voir ou pour rendre visite aux jeunes qui y habitaient. Le membre a fait l'objet de quatre allégations de conduite scandaleuse jetant le discrédit sur la GRC. Deux allégations portaient sur une conduite s'étant produite pendant près de huit ans à deux postes différents, soit d'avoir permis la consommation d'alcool par des mineurs, d'avoir laissé à la disposition des mineurs qui habitaient chez lui ou qui lui rendaient visite du matériel pornographique, de s'être saoulé en présence de mineurs à son domicile et d'avoir pris part à des bagarres amicales au cours desquelles il avait parfois frappé du revers de la main les parties génitales des garçons. La troisième accusation portait sur les mauvais entretiens de son arme à feu. Lorsqu'il a été suspendu de ses fonctions, le membre a été raccompagné chez lui par son supérieur pour rendre son revolver. Selon les renseignements

- Le CCF a, jusqu'à ce jour, émis des conclusions et recommandations dans 59 appels disciplinaires :
 - le commissaire a rendu une décision dans 52 des appels :
 - il était d'accord avec le CCF dans 73 % (38) des cas;
 - il était en désaccord avec le CCF dans 27 % (14) des cas.
 - O dossiers attendent une décision du commissaire;
 - Dans 7 dossiers, les membres ont retiré leur appel après avoir reçu les conclusions et recommandations du Comité.
- Le CCF a, jusqu'à ce jour, émis des conclusions et recommandations dans 243 causes de griefs :
 - le commissaire a rendu une décision dans 228 des causes :
 - il était d'accord avec le CCF dans 87 % (199) des cas
 - il était en désaccord avec le CCF dans 13 % (29) des cas
 - dans 2 dossiers, le commissaire a jugé que le Comité n'avait pas compétence.
 - 3 dossiers attendent une décision du commissaire;
 - dans 10 dossiers, les membres ont retiré leur grief après avoir reçu les conclusions et recommandations du Comité.
 - dans 2 dossiers, le Comité a conclu qu'il n'avait pas compétence.

II. Nombre de dossiers complètes par le CCF depuis sa création

Année	Grief	Discipline	Renvoi	Total
1988-1989	0	2	0	2
1989-1990	6	7	0	13
1990-1991	33	11	0	44
1991-1992	32	3	0	35
1992-1993	19	2	1	22
1993-1994	55	6	0	61
1994-1995	53	8	1	62
1995-1996	18	13	1	32
1996-1997	30	5	1	36
1997-1998	17	6	0	23
1998-1999	17	7	0	24
Total	280	70	4	354

I. Nombre de dossiers renvoyés au CCF depuis sa création (au 31 mars 1999)

es dossiers sur lesquels le Comité a été appelé à se prononcer en 1998-1999 ont touché un vaste éventail de questions, dont les affaires disciplinaires résultant des allégations de transgression du *code de déontologie* de la GRC, l'arbitrage de litiges concernant les dépenses de réinstallation engagées par des membres affectés à de nouveaux postes, les griefs de classification et les cas de licenciement pour raisons médicales. Grâce au professionnalisme et au dévouement qui ont toujours caractérisé le personnel du Comité, chaque dossier renvoyé devant le Comité est examiné de façon minutieuse. Chacun et chacune mettent tout en œuvre pour que chaque cas reçoive toute l'attention qu'il mérite.

Le nouveau président du Comité, qui est entré en fonction au milieu de l'année, a rencontré la plupart des principaux groupes-cibles desservis par le Comité, notamment les représentants divisionnaires des relations fonctionnelles, dont le mandat est de veiller à la protection des intérêts des membres de la GRC, et les principaux dirigeants de l'organisation. Tous ont exprimé leur confiance dans le travail accompli par le Comité au cours de sa première décennie. Ce dialogue a permis au président de recevoir maintes suggestions très utiles pour aider le Comité à améliorer la prestation de ses services, et dont plusieurs ont déjà été mises en œuvre. Par exemple, chaque rapport sur un dossier est accompagné d'un résumé des conclusions et recommandations, ce qui permet aux parties et autres intéressées de connaître rapidement les faits saillants de l'analyse du Comité.

Le Comité a également continué de participer au projet de révision de son mandat en ce qui a trait aux griefs. La création d'un site web et d'une banque de données électronique sont deux autres exemples de projets; ceux-ci devraient se terminer au printemps de 1999.

constitue pas une panacée. Les changements qui se sont produits à un rythme fulgurant au sein de la GRC ces dernières années, y compris la régionalisation de la structure organisationnelle, l'impact des restrictions budgétaires et l'adoption d'une nouvelle approche face aux questions d'éthique et de valeurs, ont été ressentis dans tout le pays. Deuxièmement, à l'image de la société canadienne où la population est de plus en plus consciente de ses droits, les membres de la GRC sont plus disposés à s'affirmer pour s'assurer d'être traités avec respect et dignité par leur employeur et sont donc prêts à contester les décisions qu'ils considéraient injustes. Il ne serait donc pas étonnant d'assister à une augmentation importante du volume de travail du Comité au cours des prochaines années.

Changements législatifs et stratégiques

Toute initiative particulière entreprise par la GRC en vue de modifier des dispositions législatives et des politiques dans le domaine des relations de travail pourrait avoir une incidence considérable sur la charge de travail du Comité. Il est à noter, par exemple, qu'aux termes de l'article 31 de la Loi, une décision ne peut faire l'objet d'un grief s'il existe un autre recours prévu par une Consigne du commissaire. Il est assez exceptionnel de voir que le mandat d'un tribunal puisse être diminué ou élargi par simple mesure administrative, mais c'est pourtant précisément ce que peut faire le commissaire de la GRC, et ce, sans intervention du législateur.

Camplexité croissante des cas renvoyés devant le Comité

Même si le nombre de dossiers renvoyés devant le Comité est demeuré assez stable au cours des trois dernières années, les questions sur lesquelles le Comité est appelé à se prononcer comportent de plus en plus d'éléments juridiques inusités. Dans la plupart des dossiers, la mesure disciplinaire que la GRC veut imposer est le renvoi du membre. Le Comité n'a pas connu d'augmentation de la quantité de ressources qui lui sont allouées. Les dossiers exigent pourtant des analyses détaillées, ce qui a quelque peu augmenté au cours de la dernière année le temps dont le Comité a besoin en moyenne pour examiner un dossier et faire part de ses recommandations au commissaire.

Milieu de la GRC en évolution rapide

La GRC a mis en œuvre, au cours des trois dernières années, plusieurs initiatives visant une transformation de la culture de son organisation. Une initiative clé a été la création d'un programme de règlement des différends. On aurait pu s'attendre à ce que cela se traduise par une diminution du nombre de dossiers renvoyés devant le Comité, mais ce n'est pas le cas. Il y a des raisons à cela. Premièrement, le programme de règlement des différends ne

Le Comité n'a pas de contrôle sur le nombre et la nature des cas qui lui sont soumis et qui peuvent varier considérablement d'une année à l'autre. Le nombre de renvois dépend, en partie, de la décision des membres en cause de soumettre ou non leur cas au deuxième niveau, et de l'interprétation, par la GRC, des dispositions du *Règlement de la GRC* qui établissent les compétences du Comité. En fait, le Comité ne participe pas à la décision qui est prise quant au renvoi éventuel d'un cas, et il n'a pas le pouvoir d'examiner des griefs qui ne lui ont pas été renvoyés. L'article 36 du *Règlement de la GRC* énumère les catégories de griefs qui doivent faire l'objet d'un renvoi devant le Comité. Les alinéas 36b) à e) sont précis, mais ce n'est pas le cas de l'alinéa 36a) – les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, des politiques gouvernementales visant les ministères qui ont été étendues aux membres de la GRC. Il faut interpréter chaque cas pour déterminer s'il y a lieu de le renvoyer devant le Comité en vertu de ces dispositions. Bien que le libellé vague de l'alinéa 36a) ne touche que cet alinéa en particulier, son incidence est disproportionnée, car une grande partie des griefs renvoyés devant le Comité appartiennent à cette catégorie. Le fait que certaines catégories de griefs très importants ne puissent faire l'objet d'un renvoi devant le Comité a suscité plusieurs interrogations. Dans cette optique, le Comité a entrepris, de concert avec la GRC, un examen approfondi de cette question pour voir s'il n'y aurait pas lieu de proposer des modifications à l'article 36 du Règlement.

Manque de contrôle sur le nombre de cas renvoyés et leur nature

Plusieurs facteurs influent sur la façon dont le Comité s'acquitte de ses responsabilités, dont les suivants :

Environnement

Le Comité a recours à des partenaires comme la Commission des plaintes du public contre la GRC et le ministère du Solliciteur général, qui lui prêtent des locaux ou de l'équipement ou qui lui fournissent certains services qu'il devrait autrement assurer avec ses propres ressources.

Historique

Le Comité a vu le jour le 30 juin 1988. Il est un des deux tribunaux qui ont été créés pour assurer une surveillance civile de la GRC, l'autre étant la Commission des plaintes du public contre la GRC. Le premier président du Comité fut l'honorable juge René Marin, qui avait présidé de 1974 à 1976 la Commission d'enquête sur les plaintes du public, la discipline interne et le règlement des griefs au sein de la Gendarmerie royale du Canada. En 1992, la vice-présidente du Comité, Mme F. Jennifer Lynch, c.r., a assumé la présidence du Comité de façon intérimaire, fonction qu'elle a continué à exercer jusqu'en 1998. Mme Lynch a contribué largement à mettre sur pied au sein de la GRC un mode alternatif de règlement des conflits (MARC), qui s'est avéré un franc succès. Le vice-président et président intérimaire actuel, Me Philippe Rabot, est en poste depuis le 27 juillet 1998. Me Rabot fut auparavant vice-président de la Commission de révision de l'évaluation foncière de l'Ontario, secrétaire de la Commission du droit d'auteur du Canada et directeur général adjoint des appels à la Commission de la fonction publique du Canada.

Organisation du programme

Le Comité fait partie du portefeuille du Solliciteur général du Canada. Aux termes de la loi, le Comité externe d'examen de la GRC est composé d'un président à temps plein, d'un vice-président et de trois autres membres pouvant être nommés à temps plein ou à temps partiel, qui peuvent l'aider à effectuer son travail lors des audiences. Le Comité fonctionne actuellement avec un seul membre : le vice-président. Le Solliciteur général l'a autorisé (en vertu du paragraphe 26(2) de la *Loi sur la GRC*) à remplir les fonctions de président. Le Comité présente un rapport au Parlement une fois par an. L'examen des cas et le soutien administratif sont assurés par cinq employés qui relèvent du président par l'entremise du directeur exécutif. Le Comité a ses bureaux à Ottawa.

Dans l'exécution de son travail d'examen, le Comité tente d'assurer un équilibre entre des intérêts tout aussi complexes que variés, tout en veillant à ce que les principes du droit administratif et du travail et les recours prévus par la *Loi sur la GRC* soient respectés. Dans chaque cas, il doit tenir compte de l'intérêt public et assurer le respect du droit des membres de la GRC à un traitement équitable et conforme à l'esprit de la Loi et aux règles internes de la fonction publique, tout en veillant à ce que la direction de la GRC puisse gérer ses relations de travail d'une façon qui lui permettra de garder la confiance du public.

En pratique, même lorsqu'il est d'accord avec la décision initiale, le président informe le commissaire de la GRC et les parties de ses motifs, en énonçant ses conclusions et recommandations. Le commissaire de la GRC peut accepter ou rejeter les recommandations du Comité, mais s'il opte pour le rejet, il doit fournir des motifs quant à son choix.

(i) soit ordonner la tenue d'une audience afin de tirer l'affaire au clair. Le ou les membres du Comité désignés pour tenir l'audience informent subéquemment le commissaire de la GRC et les parties des conclusions et recommandations;

(ii) soit informer le commissaire de la GRC et les parties de ses conclusions et recommandations;

Le président du Comité examine tout cas qui lui est renvoyé. S'il n'est pas d'accord avec la façon dont la GRC a tranché le différend, il peut choisir de procéder ou non au renvoi du cas.

(d) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la GRC, de la *Directive de la Gendarmerie sur la réinstallation*;

(e) les griefs relatifs au renvoi par mesure administrative pour les motifs d'incapacité physique ou mentale, d'abandon de poste ou de nomination irrégulière.

APERÇU GÉNÉRAL

Introduction

Le Comité externe d'examen de la GRC est un tribunal administratif indépendant et neutre, établi par la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, qui a pour principal mandat de faire des recommandations au commissaire de la GRC concernant des griefs au deuxième niveau et des appels interjetés contre des mesures disciplinaires imposées par des comités d'arbitrage. Le commissaire de la GRC n'est pas tenu d'accepter les recommandations du Comité; toutefois, s'il ne les accepte pas, la *Loi* exige qu'il s'explique. Sa décision est finale, mais peut faire l'objet d'un contrôle judiciaire par la Section de première instance de la Cour fédérale du Canada.

Mandat, rôles et responsabilités

Les termes de la *Loi sur la GRC*, le commissaire de la GRC renvoie devant le Comité tous les appels relatifs à des mesures disciplinaires graves et tous les appels relatifs à des mesures de renvoi ou de rétrogradation, à moins que le membre de la GRC en cause ne s'oppose à un tel renvoi. De plus, en vertu de l'article 33 de la *Loi sur la GRC*, le commissaire de la GRC renvoie les griefs devant le Comité en conformité avec le règlement adopté par le gouverneur en conseil. L'article 36 du *Règlement de la GRC* limite à ce qui suit les griefs qui doivent être renvoyés devant le Comité :

- a) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la GRC, des politiques gouvernementales visant les ministères qui ont été étendues aux membres;
- b) les griefs relatifs à la cessation, en application du paragraphe 22(3) de la *Loi sur la GRC*, de la solde et des allocations des membres;
- c) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la GRC, de la *Directive sur les postes isolés*;

TABLE DES MATIÈRES

APERÇU GÉNÉRAL	1
Introduction	1
Mandat, rôles et responsabilités	1
Historique	3
Organisation du programme	3
Environnement	4

L'ANNÉE À L'ÉTUDE	7
DOSSIERS	9

A) Discipline - Partie IV de la Loi sur la GRC	9
B) Griefs - Part III de la Loi sur la GRC	16
i) Prime au bilinguisme	16
ii) Accès à l'information	21
iii) Directive sur la réinstallation	23
iv) Accélément	31
v) Directive sur les voyages	33
vi) Prestation de services juridiques	36
vii) Classification	39
viii) Renvoi pour raisons médicales	41
ix) Paiement d'une prime de disponibilité	43

ANNEXE A

COMITÉ EXTERNE D'EXAMEN DE LA GRC

Membres et personnel du Comité

Président int. et Vice-président

Philippe Rabot

Directeur exécutif

Bernard Cloutier

Conseillers juridiques

Caroline Maynard

Christian Roy

Shawn Scromeda

Lisa Thiele

Lorraine Grandmaître

Chef de bureau

C.P. 1159, Succ. B

60, rue Queen, Pièce 513

Ottawa, ON K1P 5R2

Téléphone : (613)998-2134

Télécopieur : (613)990-8969

Courriel : org@erc-cee.gc.ca

Site Web : www.erc-cee.gc.ca

Le 31 mai 1999

L'honorable Lawrence MacAulay, C.P., député
Soliciteur général du Canada
Immeuble Sir Wilfrid Laurier
340 ouest, avenue Laurier
Ottawa (Ontario)
K1A 0P8

Monsieur le Ministre,

Conformément à l'article 30 de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, il me fait plaisir de vous soumettre le rapport annuel du Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada pour l'exercice financier 1998-1999 afin que vous puissiez le faire déposer devant la Chambre des communes et le Sénat.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de ma considération respectueuse.

Le président intérimaire,

Philippe Rabot

COMITÉ EXTERNE D'EXAMEN
DE LA GENDARMERIE ROYALE DU CANADA

Rapport annuel





© Ministère des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 1999
N° de cat. JS74-1/1999
ISBN 0-662-64291-0

COMITÉ EXTERNE D'EXAMEN

Rapport annuel



CA1
SG68
- A56

Government
Publications



99-00 *Annual Report*

ROYAL CANADIAN MOUNTED POLICE
EXTERNAL REVIEW COMMITTEE





© Minister of Public Works and Government Services Canada 2000
Cat. Number JS74-1/2000
ISBN 0-662-65004-2



Annual Report

ROYAL CANADIAN MOUNTED POLICE
EXTERNAL REVIEW COMMITTEE



CANADA

Chairman Président

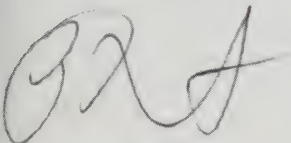
May 30, 2000

The Honourable Lawrence MacAulay, P.C., M.P.
Solicitor General of Canada
Sir Wilfrid Laurier Building
340 Laurier Avenue West
Ottawa, Ontario
K1A 0P8

Dear Mr. MacAulay:

Pursuant to Section 30 of the *Royal Canadian Mounted Police Act*, I am pleased to submit the Royal Canadian Mounted Police External Review Committee's annual report for the fiscal year 1999-2000 in order that a copy be laid before the House of Commons and the Senate.

Yours very truly,



Philippe Rabot
Acting Chair

RCMP EXTERNAL REVIEW COMMITTEE

Members and Staff of the Committee

*Acting Chair &
Vice-Chair*

Philippe Rabot

Executive Director

Garry Wetzel

Bernard Cloutier

Legal Counsel

Caroline Maynard

Christian Roy

Shawn Scromeda

Lisa Thiele

Case Review Officer

Suzan Appleby

Office Manager

Rachel Archer

Lorraine Grandmaitre

P.O. Box 1159, Station B
60 Queen Street, Room 513
Ottawa, ON K1P 5R2

Tel: (613)998-2134

Fax: (613)990-8969

E-Mail: org@erc-cee.gc.ca

Web Site: www.erc-cee.gc.ca

Table of Contents

TABLE OF CONTENTS

OVERVIEW	1
Mandate, Roles and Responsibilities	1
History	2
Program Organization	2
Environment	3
Judicial Review	4
THE YEAR UNDER REVIEW	7
HISTORICAL STATISTICS ON CASE REVIEWS	9
CASES	11
A) Discipline - Part IV of the <i>RCMP Act</i>	11
B) Grievances - Part III of the <i>RCMP Act</i>	17
APPENDIX A	29
Relevant Provisions of the <i>RCMP Act</i>	29

Overview

Mandate, roles and responsibilities

The RCMP External Review Committee is an independent tribunal established under the *RCMP Act*. Its statutory mandate is to provide recommendations to the RCMP Commissioner concerning second-level grievances, appeals against disciplinary measures imposed by adjudication boards, and appeals of discharge and demotion decisions. If the Commissioner does not accept the recommendations of the Committee, reasons must be provided.

Under the *RCMP Act*, the RCMP Commissioner refers all appeals of formal discipline and all discharge and demotion appeals to the Committee unless the member of the RCMP requests that the matter not be referred. In addition, pursuant to section 33 of the *RCMP Act*, the RCMP Commissioner refers certain types of grievances to the Committee in accordance with regulations made by the Governor in Council. Section 36 of the *RCMP Regulations* specifies the grievances which the RCMP Commissioner must refer to the Committee. These are grievances respecting:

- a) the Force's interpretation and application of government policies that apply to government departments and that have been made to apply to members;
- b) the stoppage of pay and allowances of members made pursuant to subsection 22(3) of the *RCMP Act*;
- c) the Force's interpretation and application of the Isolated Posts Directive;
- d) the Force's interpretation and application of the RCMP Relocation Directive; and
- e) administrative discharge on the grounds of physical or mental disability, abandonment of post, or irregular appointment.

The Committee Chair can dispose of matters referred to the Committee either on the basis of the material in the record or following a hearing.

In conducting its review of matters referred to it, the Committee attempts to achieve a balance amongst the many complex and different interests involved while ensuring that the principles of administrative and labour law are respected and the remedial approach indicated by the *RCMP Act* is followed. In each case, the Committee must consider the public interest, ensure respect for the right of RCMP members to fair treatment in accordance with the spirit of the Act and provisions of Public Service regulations and directives applicable to the RCMP, and ensure that RCMP management is in a position to manage its labour relations in a way that helps to maintain public confidence.

History

Established in early 1987, the Committee was one of two tribunals created as civilian oversight agencies for the RCMP. The other was the RCMP Public Complaints Commission. The first Chair of the Committee was The Honourable Mr. Justice René Marin, who from 1974 to 1976 had chaired the Commission of Inquiry relating to Public Complaints, Internal Discipline and Grievance Procedure within the Royal Canadian Mounted Police. In 1992, the Vice-Chair, F. Jennifer Lynch, Q.C., became Acting Chair of the Committee, a position which she held until 1998. Ms. Lynch made a major contribution to the establishment within the RCMP of alternative dispute resolution (ADR), which has enjoyed great success. The current Vice-Chair and Acting Chair, Philippe Rabot, has held these positions since July 27, 1998. Mr. Rabot was formerly Vice-Chair of the Assessment Review Board of Ontario, Secretary of the Copyright Board of Canada, and Assistant Director General of Appeals at the Public Service Commission of Canada.

Program organization

The reason the Chair's position has been left vacant since 1992 is that it was determined that the requirement for a full-time Chair no longer existed. Legislation introduced in

1996 (Bill C-49) would have eliminated the requirement, in section 25 of the *RCMP Act*, that the Chair be appointed on a full-time basis. However, the legislation was not enacted and has not been re-introduced in the current session of Parliament. Currently, the Committee operates with only one member, the Vice-Chair, who is authorized by the Solicitor General (pursuant to subsection 26(2) of the *RCMP Act*) to perform the duties of the Chair. Case review and administrative support are provided by a staff of five who report to the Chair through the Executive Director. The Committee's offices are located in Ottawa. The Committee reports annually to Parliament.

The Committee receives assistance, in the form of services such as Human Resources and financial control, from the Ministry of the Solicitor General and the RCMP Public Complaints Commission.

Environment

Several factors can influence the workload of the Committee in any given year. Most importantly, the number of referable grievances and disciplinary appeals can fluctuate significantly from one year to the next. In recent years, the number of grievances referred to the Committee has declined significantly, while the number of disciplinary appeals appears to be stable.

Policy Changes

In the past three years, the RCMP has taken several initiatives to bring about a change in its organizational culture. One key initiative was the increased use of mediation and conciliation. This initiative has enabled many disputes that would otherwise have been grieved at the second level to be resolved to the mutual satisfaction of the parties.

Other initiatives undertaken by the RCMP to change policy in the area of labour relations could have a significant impact on the

Committee's workload. For example, under section 31 of the *Act*, a decision cannot be grieved if some other process for redress is provided by a standing order of the Commissioner.

Complexity of Cases Referred to the Committee

While the number of cases referred to the Committee has declined over the past four years, those that the Committee has received often raised new and complex legal issues that had ramifications for other members. Furthermore, in the majority of disciplinary appeals reviewed by the Committee in 1999-2000 the sanction imposed by the adjudication board was an order to resign.

Judicial Review

The *RCMP Act* specifies that the Commissioner's decision on a grievance, discipline appeal or discharge or demotion appeal is "...final and binding and, except for judicial review under the Federal Court Act," is not subject to appeal or review by any court (subsections 32(1), 45.16(7) and 45.26(6) of the *RCMP Act*). The *Act* does not contain an equivalent provision with respect to the Committee's findings because the Committee makes recommendations to the Commissioner, whereas the Commissioner makes the "final and binding" decision. Consequently, the findings and recommendations of the Committee are not appealable directly to the Federal Court. Nonetheless, when there is an application for judicial review of a Commissioner's decision which adopts the Committee's findings and recommendations, the Federal Court may scrutinize those findings and recommendations. The case described below, which was decided by the Federal Court of Appeal on March 2, 2000, illustrates this situation.

*Millard v. Canada (Attorney General)*¹

In 1994 Corporal Millard applied for compensation pursuant to the Home Equity Assistance Program (HEAP) provisions of the RCMP
1.[2000] F.C.J. No. 279.

Relocation Directive. This kind of financial assistance may be granted to RCMP members who are posted to a new place of duty and incur equity losses, in excess of a specified level, when selling a principal residence at the post that they are leaving. Corporal Millard's application was denied because, in the view of RCMP officers who responded to it, the decline in general market value of residences in the relevant area during the time that Corporal Millard occupied the home as his principal residence did not exceed the level specified by the policy. Corporal Millard's Level I grievance of this decision was not successful. His Level II grievance submission was referred to the Committee.

The Committee recommended that the grievance be denied because, taking into account the date on which the residence became Corporal Millard's principal residence, the decrease in general market values did not exceed the level specified by the HEAP rules. The Commissioner concurred with the Committee's recommendation and its reasons. The grievor applied to the Federal Court Trial Division for review of the Commissioner's decision. The Trial Division concluded that the Committee's findings and recommendations on the grievance contained errors with respect to the interpretation of the HEAP rules and, therefore, ordered that the Commissioner's decision be set aside. This order of the Trial Division was then appealed to the Appeal Division of the Court.

In its review of the case, the Court of Appeal described the legislative scheme established to deal with grievances of RCMP members. The Court pointed out that the decision-making process established for a grievance of this nature included Level I adjudication, review by the Committee, and a decision by the Commissioner following consideration of the report from the Committee. The Court stated, "Only in the most unusual circumstances should a reviewing Court intervene in decisions of a *series of tribunals* that have been specifically designed for the task". Consequently, a Commissioner's decision based on "reasoned and detailed findings" by the External Review Committee should be subject to minimal judicial scrutiny. In view of these circumstances and the facts of the grievance, the Court of Appeal restored the Commissioner's decision.

What is particularly interesting about the Court of Appeal's decision is its determination that the Commissioner's decision on a grievance should be set aside only if it is "patently unreasonable". The Trial Division had concluded that the decision of the Commissioner was reviewable on a standard of "correctness". These two criteria and a third - "reasonableness" - have been established by judgements of the Supreme Court of Canada. Any one of these criteria may be applied, depending on the issues in dispute and the characteristics of the tribunal that made the decision being reviewed, to judicial review of decisions of administrative tribunals. The Court of Appeal reviewed the institutional characteristics of the Committee. It stated that the Committee was "entitled to a measure of deference" because of its expertise in matters that come before it. In the view of the Court, the Committee's interpretation of the HEAP rules was reasonable. Although an alternate interpretation, such as that of the grievor, might also be reasonable, the Commissioner's adoption of the Committee's analysis and findings was reasonable and the Federal Court should not change his decision.

THE YEAR UNDER REVIEW

Cases Reviewed and Considered

At the outset of the year, 13 grievance files and 5 disciplinary appeal files were carried-over from the previous year. During the year, the Committee received 13 additional grievance files and 5 disciplinary appeals. Findings and recommendations were issued for 21 grievances and 8 disciplinary appeals. Three grievances were determined not to be within the Committee's jurisdiction. Two grievances and two disciplinary appeals have been carried-over into 2000-2001.

Amongst the grievances received, the following were some of the matters that required consideration:

- a claim that a decision to issue a Notice of Medical Discharge had been improperly influenced by bias, that the Medical Board's findings were unsubstantiated, that the grievor was not interviewed in accordance with policy before the discharge decision was made, and that the RCMP had not made reasonable efforts to find a suitable position for the grievor (G-233);
- the decision to not authorize legal counsel at public expense to represent a member whose behaviour toward a member of the public prior to that person's death was the subject of questioning at the coroner's inquest into the death (G-234);
- the decision to not investigate a complaint of harassment arising from the manner in which a member was removed from United Nations civilian police duties in Haiti (G-237);
- the decision to not reimburse meal expenses for travel to the location of a promotion examination (G-238); and
- the Force's obligation to disclose, to the grievor, documents related to the grievance (G-234, G-247).

Issues raised by the disciplinary appeal cases included the following:

- Whether an agreement, between a member and a supervising officer, specifying that the member would accept certain

corrective measures as a consequence of his allegedly improper behaviour constituted a "reprimand", and thereby precluded the appropriate officer from initiating formal disciplinary action.

- The question of whether hearings had been initiated within the one- year time limit. The answer to this question required assessment of the degree of knowledge required, on the part of an appropriate officer, before deciding to institute a hearing. In two cases the Committee found that the appropriate officer's initiation of hearings occurred 21 months after the time that he had sufficient knowledge to be aware of the alleged contraventions of the Code of Conduct.
- The procedural requirements of a hearing when the adjudication board does not accept a joint submission on sanction.

Other Activities

The fact that certain types of important grievances cannot be referred to the Committee has been a cause of concern. From 1996 to 1999 these concerns were studied by a Working Group made up of representatives from the Division Staff Relations Representatives, RCMP Internal Affairs Branch and the External Review Committee. The discussion paper prepared by the Working Group in 1996 was submitted to the Commissioner, the National Executive Committee of the Division Staff Relations Representatives, and the Acting Chair of the Committee. These parties' consideration of the discussion paper led to the Working Group's 1999 task of creating specific proposals for the future grievance mandate of the Committee. In October, 1999, the Working Group recommended that section 36 of the *RCMP Regulations* be amended and that consideration be given to amending the *RCMP Act* to allow further modification of the category of grievances that would be referred to the Committee.

During the year the Committee established a Website (www.erc-ccc.gc.ca) that includes information about cases reviewed, annual reports, quarterly reports (the *Communique*) and the Committee's research work carried out from 1988 to 1992. The data-bank revision that was commenced in 1998 was completed in 1999.

Historical statistics on case reviews

Discipline

Year	Appeals Received	Recommendations Issued	Withdrawn
1995-1996	13	2	0
1996-1997	5	12	4
1997-1998	6	7	0
1998-1999	7	3	2
1999-2000	5	8	0

Grievances

Year	Referrals	Recommendations Issued	Withdrawn/ No Jurisdiction
1995-1996	18	36	18
1996-1997	30	21	4
1997-1998	17	16	3
1998-1999	17	19	9
1999-2000	13	21	3

Discharge and Demotion

Four discharge appeal cases have been referred to the Committee since its creation: one in each of years 1992-93, 1994-95, 1995-96 and 1996-97. Three of these appeals were withdrawn. There have been no appeals of demotion referred to the Committee.

CASES

What follows is a short description of some of the cases reviewed by the Committee during the year. The number in bold print at the beginning of each summary is the reference number assigned by the Committee upon completion of the case. At the end of each summary, the disposition of the case by the Commissioner is provided. Cases that have not been summarized are identified by reference numbers to allow readers to locate the case through either the website or the Communique.

A) Discipline - part IV of the *RCMP Act*



This case was an appeal by the appropriate officer. The member's off-duty conduct led to criminal and Code of Conduct investigations into an alleged assault. The member and the officer in charge of the member's section signed an agreement stipulating that the member accepted certain disciplinary sanctions as an alternative to those listed in sub-section 41(1) of the *RCMP Act*. After this agreement was made the appropriate officer initiated a hearing, pursuant to section 43 of the Act, into one allegation based on the alleged assault that had been the subject of the agreement. At the outset of the hearing, the member challenged the jurisdiction of the Adjudication Board to conduct the hearing. He argued that he had previously been reprimanded for the same conduct as that set out in the allegation. According to subsection 43(7) of the *RCMP Act*, no formal discipline may be initiated where there has been a reprimand in relation to the same conduct. The Board found that there had been a reprimand delivered in relation to the conduct alleged, and that it therefore did not have jurisdiction to conduct a hearing into the allegation. The Appropriate Officer appealed, arguing that the measure taken had not been a reprimand.

The Committee examined the statutory context in which "reprimand" and other disciplinary measures were placed in the Act as well as the legislative history of informal and formal discipline in the RCMP. It found that anyone administering informal discipline must first be satisfied that the conduct at issue amounts to a contravention, and must then determine what measure is sufficient to address that contravention. An officer administering a reprimand must be satisfied that a reprimand is the appropriate action, in light of the conduct at issue, and so must appreciate the differences between the various disciplinary actions. The nature of the misconduct being sanctioned and the provision of the *Code of Conduct* violated must be communicated to the member being sanctioned. An officer administering a reprimand ought also to inform the member that the disciplinary action being taken is a reprimand. This makes it known to the member what rights and consequences arise from the discipline, such as a right to appeal and the consequence that no further disciplinary action can be taken.

The Committee found that the action taken in this case did not amount to a reprimand. The Committee recommended that the Commissioner allow the appeal and order a new hearing to be conducted into the allegation.

The Commissioner agreed with the Committee and ordered a new hearing.



The appellant was alleged to have amended an RCMP document, thus violating section 43 of the *Code of Conduct*. His intention was to replace a report that had disappeared, on which was based part of an affidavit supporting a request for an authorization to intercept communications. He had fabricated an investigation report and supporting notes. He had also written a false date on these documents to indicate that they had been made prior to the preparation of the affidavit.

The appellant admitted the allegation. A joint statement of facts was submitted to the Adjudication Board and the parties made a joint representation concerning the sanction, i.e., a forfeiture of five days' pay and a reprimand. The Board found that the allegation was established, but did not accept the joint representation on sanction. Instead it ordered the appellant to resign. The appellant appealed the decisions on the allegation and the sanction. The respondent agreed with the first reason for the appeal, but left it to the Commissioner to establish the appropriate sanction.

The issue in the appeal was the manner in which the Adjudication Board proceeded in the hearing on the sanction. Before hearing the parties, it asked them what they intended to propose as a sanction. When it learned that they recommended a forfeiture of five days' pay and a reprimand, it said that it wanted to hear witnesses because it considered the matter to be "*very serious*". After an adjournment of a few hours only, the appellant's representative called upon the appellant's line supervisor and the appellant to testify. The representatives of the parties then pleaded the reasonable nature of their joint representation on sanction.

According to the appellant, if the Adjudication Board had notified him that it was contemplating rejecting the joint representation on sanction, he could have asked for leave to withdraw his admission; this would have led to a new hearing on the allegation. The Committee did not subscribe to the argument that the Board's decision on the allegation had to be reversed. The Board did not have to allow the appellant to withdraw his admission simply on the basis that it had rejected the joint representation on sanction. The appellant did not show that his admission had not been given of his own free will, or that he now had a defense to put forward. The Committee found that the Board's decision concerning the merits of the allegation was valid.

The Committee nonetheless found that basic errors had been committed within the context of the hearing on the sanction. The Adjudication Board should have clearly notified the parties that it intended to reject their suggestion and that the sanction to which

the appellant was exposed could be as severe as an order to resign. The comments of the Board were too ambiguous for the parties to realize this and to make representations accordingly. As well, the Board should have given the parties an opportunity to be heard with regard to the sanction it intended to impose. To do this, it should have adjourned the hearing for at least a few weeks so that the parties could make adequate preparation. The appellant's right to make full answer and defense was not respected. The sanction must therefore be rescinded.

The Committee then proceeded to determine the appropriate sanction, since the *RCMP Act* does not provide the possibility of ordering a new hearing before an adjudication board if the appeal is allowed solely in regard to the sanction. The Committee pointed out that the determination of a sanction necessarily includes the fact that there is a joint representation by the parties. A tribunal is not bound by a joint representation on the sanction. However, unless it finds that the recommendation is not reasonable, such a sanction should be endorsed. The Committee therefore reviewed all the circumstances of this matter and compared it with other disciplinary cases. It found that the appellant merited severe punishment, but not dismissal from the RCMP. According to the Committee, the forfeiture of five days' pay and a reprimand suggested by the parties was a reasonable sanction to recommend to the Commissioner. The Committee therefore recommended that the Commissioner allow the appeal from the sanction and impose the sanction recommended by the parties.

The Commissioner agreed with the recommendation of the External Review Committee ("ERC") on the withdrawal of the admission. He maintained that the failure of the Adjudication Board ("the Board") to adhere to the sanction proposed by the parties did not oblige him to allow the appellant to withdraw his admission with regard to his conduct. On that basis, the Commissioner dismissed the appeal as to the merits of the allegation. As to the sanction, the Commissioner set aside the dismissal order because the Board had not given the appellant the opportunity to adequately prepare and make his submissions and ordered

that the appellant be given a reprimand and a forfeiture of ten days' pay.

The Commissioner commented on the Board's conduct in this matter, emphasizing that it is the duty of adjudication boards to act in accordance with the principles of natural justice and to allow the parties to be heard and to prepare adequately for the hearing.



Two members had to answer to a series of disciplinary allegations the main thrust of which was that they had appropriated goods seized during searches and that they had allowed some colleagues to do the same. In both cases, the members submitted a motion to the Adjudication Board seeking to have the allegations quashed, for the reason that the Appropriate Officer, who was the same person in both cases, had not initiated the disciplinary hearings within the limitation period of "*one year from the time the contravention and the identity of that member became known to the appropriate officer,*" according to sub-section 43(8) of the *RCMP Act*. The hearings had been initiated in September 1997. The members claimed that the Appropriate Officer had become aware of the facts in the allegations 21 months earlier, when he had suspended them from their duties, in December 1995. The Adjudication Board responsible for studying the first case granted the motion finding four of the five allegations against the first member to be time-barred. The Adjudication Board responsible for the second case granted the motion for five of the seven allegations against that member. Both Boards found that the documentation that had been forwarded to the Appropriate Officer for him to determine whether there were grounds for suspending the members had included the principal information on which most of the allegations were based. However, in the first case, the Adjudication Board concluded that this documentation said nothing about one of the allegations and that it was therefore not time-barred, the Appropriate Officer having been made aware of the facts of this allegation only upon receipt of the final report of the internal investigation. The

Adjudication Board in the second case came to a similar conclusion with regard to two of the allegations.

The Adjudication Board in the first case then concluded that the timely allegation against the member was founded. This allegation claimed that he had conducted himself in a disgraceful manner by appropriating speakers that had been taken from a seized vehicle. As for the second case, the Adjudication Board found that only one of the allegations was founded. This was an allegation of disgraceful conduct, related to the fact that the member had taken a cart from an exhibits vault and had used it in completing renovations at his home. In both cases the Adjudication Boards ordered the members to resign or they would be dismissed. One of the grounds of appeal raised by the members alleged that the allegations that had been found to have merit had been time-barred.

The External Review Committee found that the two Adjudication Boards had committed an error by distinguishing the allegations that it had judged timely from the others, simply because they were not part of the examples of misconduct mentioned in the report addressed to the Appropriate Officer at the time that the members were suspended. According to the Committee, the Adjudication Boards had required a much too detailed knowledge on the part of the Appropriate Officer of the pertinent facts. If it weren't for the fact that these allegations all related to facts that regarded related activities, the Adjudication Boards' findings could be considered quite logical. However, these particular cases included very special circumstances in that the allegations all concerned actions of the same nature. The actions of which the members were accused were all known to the RCMP at the time of the suspension. The actions underlying the allegations judged by the Adjudication Boards to not be time-barred had, no doubt, not been reported because they were judged to be too trivial at the time that suspension was recommended. It would be paradoxical if the absence of details judged to be of little importance at the time were sufficient to extend the period available to the Appropriate Officer to initiate a hearing. Parliament's intention to provide procedural protection to members would be thwarted in such a case.

The Committee found that the delay in convening the two disciplinary hearings had nothing to do with the fact that the information provided to the Appropriate Officer at the time of the suspensions did not state the allegations at issue. The delay was rather related to the fact that the disciplinary investigations had taken more than a year to be completed. The Committee therefore recommended to the Commissioner that he allow the appeals and reverse the decisions of the arbitration boards.

The Commissioner agreed with the Committee. He also ordered an administrative investigation into the reasons for the delay in initiating a hearing.

Information on the following discipline appeals may be found in the Committee's *Communique* and at its Internet website:

- D-60 Allegation of abusing sick leave by playing hockey while on sick leave
- D-62 Allegations relating to impaired driving, evading a stop-check barrier and driving in an unsafe manner
- D-63 Allegations relating to impaired driving and improper handling of a RCMP-issued firearm
- D-64 Allegation of excessive force during an arrest.

B) Grievances - Part III of the *RCMP Act*



The important issue in this case related to the parties' opportunity to provide information to the Committee. Prior to its review, the Committee asked the Grievor to provide an affidavit indicating when he became aware of the Level I decision and when he had filed his Level II grievance. The Grievor was also invited to submit the reasons why he had waited two years before contacting the Grievance Unit in this matter. The Grievor responded that the decision had been left in his assigned mail slot on the date indicated on the form 3081. He submitted that a grievance presentation had been prepared and put in

the detachment's outgoing mail slot. Finally, the Grievor indicated that the reason for the two-year wait was that he had been aware that the grievance process was "quite slow". The Committee found that the Grievor had not established that his Level II grievance had been presented within the prescribed time and recommended denying the grievance on time limits. The Committee also found it unreasonable that the Grievor waited two years before enquiring about the status of his grievance and recommended to the Commissioner that he not extend the time limit.

The Commissioner agreed with the Committee that the Level II time limit had not been respected and that there was insufficient justification to warrant an extension.



One of the unusual features in this grievance case was the nine-month delay between submission of the grievance by the member and receipt of it by the RCMP. The Grievor submitted a grievance against the rejection of his application for compensation under the Home Equity Assistance Program (HEAP). The Force received the grievance nine months after the Grievor signed it. During the 30-day time period for presentation of Level I grievances, the Grievor had sent the signed grievance form to a Division Staff Relations Representative (DSRR) with whom he had been talking. He believed that the DSRR would take care of it. The DSRR later indicated that he may have given the Grievor that impression. The Grievance Advisory Board recommended that the grievance be denied because it had not been submitted to the Force within the statutory 30-day time limit. It did not believe that the DSRR had undertaken to forward the grievance to the proper recipients because if he had, he would have done so.

The Committee found that the submission of the grievance to the DSRR did not constitute submission of the grievance to the Force, as contemplated by Force policy and therefore, the grievance presentation was not timely. The DSRR was not in the Grievor's chain of command and there is no evidence that DSRRs are responsible

for initiating the grievance process on behalf of the Force. DSRRs are more akin to agents for aggrieved members when they agree to assist in the presentation of grievances. However, in view of the evidence of a misunderstanding between the Grievor and the DSRR regarding the presentation of the grievance, the Grievor should not be penalized for the fact that the DSRR did not present his grievance to the Force within the 30-day time limit. The circumstances in this case were exceptional and the Committee recommended that the Commissioner exercise the authority under subsection 47.4 of the *RCMP Act* and extend the time limit for the Level I grievance so that it would be considered timely.

The Acting Commissioner granted an extension of time for acceptance of the grievance.



The Grievor submitted a grievance against a Notice of Medical Discharge. She argued that the bias of the Health Services Officer (the "HSO") had led to the medical discharge process, that the Medical Board's findings were unsubstantiated and based upon invalid job requirements, and that the Force had not made reasonable efforts to find another position for the grievor.

The Grievance Advisory Board recommended that the grievance be denied, finding that the Grievor had been treated fairly in the medical discharge process and that there was no evidence that the HSO had changed her medical profile because of her harassment complaint against him. The Level I adjudicator agreed, and denied the grievance.

The Committee found that the process of determining whether a member ought to be medically discharged could not be reduced to a mere computation of the amount of time the member has been absent from work. In this case, the Medical Board report suffered from critical failings. Firstly, it did not identify the medical condition from which the Grievor suffered. This was significant as the record did not clearly indicate why the Grievor had been off-duty

sick for such a long period of time. It failed to establish a basis for finding that the Grievor's condition, whatever it was, was of a permanent nature. Thirdly, the report was based on medical evidence that was not current. Fourthly, it was based on an outdated Task Bank. The Committee found that the Medical Board report did not contain a sufficiently detailed analysis from which the Appropriate Officer could have made a proper, well-informed decision to medically discharge the Grievor. Therefore, the grievance should be upheld.

The HSO's involvement in the Grievor's medical profiles was inappropriate, given that the investigation of a harassment complaint had just recently concluded that a "*personality conflict*" existed between himself and the Grievor. While the HSO was not a member of the Medical Board, it was clear that the Medical Board based its recommendations, at least in part, on his medical profiles, and the process was tainted by his involvement.

The Committee found that Force policy had not been followed in that the Grievor was never given a staffing interview. The Force's argument that there weren't any administrative positions open for the Grievor, and that she had to be a fully operational constable in order to be considered for any position, appeared to be inaccurate in light of the evidence that another member, with a worse medical profile than the Grievor's, had worked in an administrative position.

The Committee recommended that the Commissioner allow the grievance, that a new medical board be convened and that, in the event that the Grievor was found not to be able to continue as an operational police officer, a proper procedure be undertaken to attempt to find her another position within the Force.

The Commissioner did not accept the Committee's recommendation. He concluded that the critical issue was whether the member could reasonably be expected to return to operational duty. The medical board, in his opinion, had made this determination properly. Although the Commissioner found that there were errors in the assessment and discharge process, the Commanding Officer's decision to discharge the member was the right one.



The member made a request to obtain the services of a lawyer to represent him during the Coroner's public inquiry into the circumstances surrounding the death of a woman whose body had been retrieved from a river.

The member was one of the last persons to have seen her alive. His request was rejected for the reason that the Department of Justice had found that he had not met the eligibility criteria set out in the Royal Canadian Mounted Police's Administration Manual, i.e., *"if the employee was acting beyond the scope of his/her duties, he/she is not entitled to legal counsel at public expense."* Consequently, the member submitted a grievance. He also requested to have access to the request for study by the Department of Justice and their written opinion as to his eligibility for the services of counsel at government expense and any other documents that related to the internal investigation.

Two years went by before a Grievance Advisory Board (GAB) was able to meet to review this grievance. The majority of the GAB found that the grievance should be denied because the member had not shown that he had acted within the scope of his duties or responsibilities, in conformity with the RCMP's expectations. The dissenting member of the GAB found that the grievance should be allowed because, essentially, he believed that the RCMP had an obligation to establish that the member was not acting within the scope of his duties. The member received the GAB's reports and asked for a period of three months to prepare his reply. He was granted a one-week period, but the Level I adjudicator had already made his decision.

The adjudicator rejected the grievance for the reason that the member had not shown that his actions could be considered as being part of his duties. The member presented his grievance at Level II. He asked how the adjudicator could have made a decision without having reviewed all the files in this matter.

The Committee agreed with the point made by the GAB's majority report to the effect that the member was best placed to describe his actions and explain his perception that his actions could rea-

sonably be considered within the scope of his duties. Although there may well have been pertinent documents that the RCMP ought to have made available to the member, the member himself was not very forthcoming. Not having the documents requested did not prevent him from explaining the facts surrounding his meeting with the woman who died shortly afterward. It was the member's responsibility to explain why he had met this woman and how this was part of his duties. Therefore the Committee recommended that the Commissioner deny this grievance.

As well, the Committee found that it was not reasonable to take such a long time (almost three years) to establish a GAB to review this grievance. The Committee also found that not having given the member more than a few weeks to respond to the GAB's report was unreasonable, especially in view of the difficult circumstances the member was experiencing at the time. The principle of *audi alteram partem* requires that the member have a right to respond. The Committee therefore also recommended that light should be shed on the reasons that the Level I adjudicator had not waited for the member's response to the GAB's report before making his decision despite the fact that an extension had been granted.

The Commissioner agreed with the findings and recommendations of the External Review Committee (ERC). The Commissioner acknowledged that the Officer in charge, Administration and Personnel had acted unreasonably in refusing the member's request for documents other than the legal opinions, and in this regard, he emphasized subsection 31(4) of the RCMP Act. Regarding the payment of legal fees, the Commissioner noted that it is the taxpayers who are called upon to pay legal fees, and he emphasized the importance that had to be accorded to the perception that taxpayers may have of the actions of members of the RCMP. In denying the grievance, the Commissioner took into consideration the fact that no evidence demonstrated the nature of the member's involvement in the incident, nor showed that he was acting within the scope of his duties at the time. The Commissioner added that he found the time it had taken the division to deal with the grievance to have been too long and he indicated that he would

ask the Director of Human Resources to advise the divisions in this regard. The Commissioner also asserted that he would obtain an explanation for the fact that the Level I decision had been rendered before the member had been able to avail himself of the extension of time to respond to the report of the GAB.



The Grievor was an RCMP member posted with the United Nations Civilian Police Corps in a foreign country. She was sent back to Canada a few days following the receipt of two complaints against her by UN foreign officers. The RCMP did not investigate these complaints. According to the RCMP, the reason for returning the member to Canada was her refusal to accept a transfer. The Force maintained that she preferred to leave the mission of her own accord. The member denied having refused the transfer and asserted that she was sent back to Canada against her wishes. According to her, the true reason for her transfer was the complaints against her. Having tried unsuccessfully to clear up the situation, the member then filed a harassment complaint against three members. She alleged that two of the members had used the complaints against her as an excuse to have her repatriated to Canada without ascertaining that the complaints were well founded. She accused the other member of having tried to get her transferred to a different detachment, having threatened her, and having made disparaging remarks about her in front of her peers.

The RCMP refused to investigate her complaint except for the allegation concerning the threats. According to the Appropriate Officer, there were no "*reasonable or probable*" grounds for believing that these allegations were well founded. Consequently, the member presented a grievance against the refusal to investigate her complaint of harassment.

The Grievance Advisory Board ("GAB") found that the grievance should be dismissed because the member had failed to show that the decision to send her back to Canada had been made for any reason other than her refusal to accept her transfer and that there

were insufficient grounds for investigating the complaint of harassment against the third member. The GAB recommended that the complaints against the member be expunged from her personnel file because they should first have been investigated by the appropriate authorities. The adjudicator concurred in the opinion of the GAB, and dismissed the grievance.

The Committee found that the refusal to investigate the complaint of harassment was a fundamental error. An investigation was required in accordance with the RCMP's policy on harassment at the time, as well as by the Treasury Board's policy on harassment. In this case, the member's allegations, if true, were likely to reveal that harassment had occurred. An investigation of this nature must be far more thorough than a mere reading of the complaint, which is what occurred in this case. At the very least, the investigating authorities must meet with the complainant and any persons against whom the complaint was made.

For these reasons, the Committee recommended that the Commissioner allow the grievance. The ERC did not recommend an investigation at this point because the incidents that gave rise to the complaint had occurred more than four years earlier. Instead, the Committee recommended that the RCMP apologize to the member for having failed to conduct an investigation, and admit that there was insufficient evidence to support the complaints made by the foreign UN officers, that the member had been returned to Canada against her will, and that there was insufficient evidence to establish that she had refused a transfer.

The Commissioner agreed with the Committee. He also ordered that the Appropriate Officer for Human Resources in the region confirm to the grievor the lack of merit in the complaints made against her, apologize to her for not having conducted an investigation and acknowledge that she had been sent back to Canada against her will.



The member submitted a claim for reimbursement of two meals, taken during a trip of less than a day to write a promotion examination. His claim was rejected for two reasons. First, the policy on the promotion process stated that this process was a voluntary one and that members should participate in it outside of work hours. The member had therefore not been travelling as part of his duties and could not claim expenses. Second, since the trip covered only 80 kilometres, it did not meet one of the criteria of a reimbursement system regarding promotion examinations set up by the Commanding Officer of the Division. In general, the system provided reimbursement for one meal when members had to travel more than 100 kilometres to reach the examination site; it also provided that all expenses would be paid for those who had to travel more than 200 kilometres. The member contested the refusal by submitting a grievance.

The Grievance Advisory Board issued a majority report in which it recommended that the grievance be denied for the reason that the Travel Directive did not apply to the member's situation, given the voluntary nature of the trip. According to the majority members, it was the system set up by the Commanding Officer by virtue of his exceptional discretionary power that applied to the matter. They found that the member did not meet the criteria of this system. The minority member of the GAB recommended that the adjudicator allow the grievance for the reason that the member was basically on duty and therefore in travel status. The Level I adjudicator rejected the grievance, based on the voluntary nature of the member's participation in the examination, and on the parameters established by the Commanding Officer.

The External Review Committee found that the member's trip represented travel on duty under the terms of the Treasury Board's Travel Directive and the applicable Treasury Board minutes. The Committee first explained that the parameters set by the Commanding Officer, on the basis of which the member was refused reimbursement, were not valid. To begin with, the Commanding Officer had no power to authorize the reimbursement of travel costs incurred during travel that was not duty-related.

Neither could he limit the application of the Travel Directive.

The Committee found that the Travel Directive was applicable since the member's trip represented duty-related travel. In the Committee's view, the RCMP had a considerable interest in having the member write the promotion examination. Allowing members to write promotion examinations is not simply a favour that is done for them; rather it is the manner in which the organization chooses to plan its future. The Committee recommended that the grievance be allowed and that the member be reimbursed for his meal expenses.

The Acting Commissioner agreed with the Committee. In view of the benefit of attracting the best candidates for promotion, he also directed that RCMP Bulletin CMM 134 be reviewed to take into account the question of whether it was preferable that travel for promotion examinations continue to be considered as outside the scope of duties.



The member submitted a grievance concerning the manner of enforcing a disciplinary sanction of forfeiture of ten days' pay imposed by an Adjudication Board. What the member was contesting was the decision not to have the amount of the forfeiture treated as a reduction of his gross income. A question raised by this grievance was whether the Committee had the jurisdiction to consider it.

The only grievances that may be referred to the Committee are those prescribed by section 36 of the *RCMP Regulations*. In this case, it was clear that none of the categories described in paragraphs (c) to (e) of section 36 of the *Regulations* related to this grievance. Paragraph (b) concerns stoppage of pay, which is an administrative measure taken in accordance with subsection 22(3) of the *Act*, and not forfeiture of pay, which is a disciplinary measure taken pursuant to subsection 45.12(3) of the *Act*. Thus, the Committee found that the grievance did not relate to the category described by paragraph 36(b) of the *Regulations*.

The question as to whether the grievance was part of the category described in paragraph 36 (a) of the *Regulations* was more difficult to determine. There were three requirements that had to be met. First, the grievance must pertain to the interpretation of a government policy. Second, the policy must apply to government departments. Lastly, the government policy must have been applicable to the RCMP.

There was a government policy that covered the administration of penalties imposed by an RCMP adjudication board. It was found in section 80 of the *Regulations*. The section classed penalties imposed by adjudication boards in third place in the order in which they were to be deducted from the pay of a member. However, this policy concerned only the RCMP. Therefore it did not meet the second requirement set out above.

There was also a government policy concerning the administration of "*financial penalties*" within the public service, including the RCMP. It was contained in the chapter of the Treasury Board Manual entitled *Recovery of amounts due the Crown*. However, forfeitures of pay established under subsection 45.12(3) of the Act did not represent "*financial penalties in lieu of suspensions*" that were covered by the Treasury Board policy. First, section 80 of the *Regulations* addressed more directly and specifically the processing of a sanction imposed under section 45.12 of the Act. Further, an adjudication board did not have the power to impose a suspension as a disciplinary measure. Consequently, a forfeiture of pay was not an "*added disciplinary option where it is considered preferable to suspension*" within the meaning of the Treasury Board policy.

The Committee found that it did not have jurisdiction to consider this grievance and declined to make a recommendation on the merits to the Commissioner.

Information on the following grievances considered in 1999-2000 may be found in the Committee's *Communique* and at its Internet website:

- G-225, G-226 and G-227 - Compensation for use of personal vehicle
- G-229 - Linguistic profile of position
- G-230 - Recovery of pre-retirement relocation benefits when member has changed his mind about retiring
- G-231 - Bilingualism bonus
- G-235 - Harassment
- G-236 - Transfer notice made pursuant to the RCMP Workforce Adjustment Directive
- G-239 - Guaranteed Home Sale Plan benefits
- G-240.1, G-240.2, and G-246 - Relocation benefits
- G-241 - Refusal to pay compensatory time off credits not used before retirement
- G-242 and G-244 - Home Equity Assistance Plan benefits
- G-245 - Payment of full cost of sunglasses
- G-247 - Legal assistance at public expense in regard to public complaint investigation.

APPENDIX A

RCMP Act

PART II

Royal Canadian Mounted Police External Review Committee

Establishment And Organization Of Committee

25. (1) There is hereby established a committee, to be known as the Royal Canadian Mounted Police External Review Committee, consisting of a Chairman, a Vice-Chairman and not more than three other members, to be appointed by order of the Governor in Council.
- (2) The Committee Chairman is a full-time member of the Committee and the other members may be appointed as full-time or part-time members of the Committee.
- (3) Each member of the Committee shall be appointed to hold office during good behaviour for a term not exceeding five years but may be removed for cause at any time by order of the Governor in Council.
- (4) A member of the Committee is eligible for re-appointment on the expiration of the member's term of office.
- (5) No member of the Force is eligible to be appointed or to continue as a member of the Committee.
- (6) Each full-time member of the Committee is entitled to be paid such salary in connection with the work of the Committee as may be approved by order of the Governor in Council.
- (7) Each part-time member of the Committee is entitled to be paid such fees in connection with the work of the Committee as may be approved by order of the Governor in Council.
- (8) Each member of the Committee is entitled to be paid reasonable travel and living expenses incurred by the member while absent from the member's ordinary place of residence in connection with the work of the Committee.

- (9) The full-time members of the Committee are deemed to be employed in the Public Service for the purposes of the *Public Service Superannuation Act* and to be employed in the public service of Canada for the purposes of the *Government Employees Compensation Act* and any regulations made under section 9 of the *Aeronautics Act*.

R.S., 1985, c. R-10, s. 25; R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16.

- 26.(1) The Committee Chairman is the chief executive officer of the Committee and has supervision over and direction of the work and staff of the Committee.
- (2) In the event of the absence or incapacity of the Committee Chairman or if the office of Committee Chairman is vacant, the Minister may authorize the Vice-Chairman to exercise the powers and perform the duties and functions of the Committee Chairman.
- (3) The Committee Chairman may delegate to the Vice-Chairman any of the Committee Chairman's powers, duties or functions under this Act, except the power to delegate under this subsection and the duty under section 30.

R.S., 1985, c. R-10, s. 26; R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16.

- 27.(1) The head office of the Committee shall be at such place in Canada as the Governor in Council may, by order, designate.
- (2) Such officers and employees as are necessary for the proper conduct of the work of the Committee shall be appointed in accordance with the Public Service Employment Act.
- (3) The Committee may, with the approval of the Treasury Board,
- (a) engage on a temporary basis the services of persons having technical or specialized knowledge of any matter relating to the work of the Committee to advise and assist the Committee in the exercise or performance of its powers, duties and functions under this Act; and

- (b) fix and pay the remuneration and expenses of persons engaged pursuant to paragraph (a).

R.S., 1985, c. R-10, s. 27; R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16.

Duties

- 28.** (1) The Committee shall carry out such functions and duties as are assigned to it by this Act.

- (2) The Committee Chairman shall carry out such functions and duties as are assigned to the Committee Chairman by this Act.

R.S., 1985, c. R-10, s. 28; R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16.

Rules

- 29.** (1) Subject to this Act, the Committee may make rules respecting

- (a) the sittings of the Committee;
- (b) the manner of dealing with matters and business before the Committee generally, including the practice and procedure before the Committee;
- (c) the apportionment of the work of the Committee among its members and the assignment of members to review grievances or cases referred to the Committee; and
- (d) the performance of the duties and functions of the Committee under this Act generally.

R.S., 1985, c. R-10, s. 29; R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16.

Annual Report

- 30.** The Committee Chairman shall, within three months after the end of each fiscal year, submit to the Minister a report of the activities of the Committee during that year and its recommendations, if any, and the Minister shall cause a copy of the report to be laid before each House of Parliament on any of the first fifteen days on which that House is sitting after the day the Minister receives it.

R.S., 1985, c. R-10, s. 30; R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16.

PART III

Grievances

Presentation Of Grievances

31. (1) Subject to subsections (2) and (3), where any member is aggrieved by any decision, act or omission in the administration of the affairs of the Force in respect of which no other process for redress is provided by this Act, the regulations or the Commissioner's standing orders, the member is entitled to present the grievance in writing at each of the levels, up to and including the final level, in the grievance process provided for by this Part.
- (2) A grievance under this Part must be presented
- (a) at the initial level in the grievance process, within thirty days after the day on which the aggrieved member knew or reasonably ought to have known of the decision, act or omission giving rise to the grievance; and
 - (b) at the second and any succeeding level in the grievance process, within fourteen days after the day the aggrieved member is served with the decision of the immediately preceding level in respect of the grievance.
- (3) No appointment by the Commissioner to a position prescribed pursuant to subsection (7) may be the subject of a grievance under this Part.
- (4) Subject to any limitations prescribed pursuant to paragraph 36(b), any member presenting a grievance shall be granted access to such written or documentary information under the control of the Force and relevant to the grievance as the member reasonably requires to properly present it.
- (5) No member shall be disciplined or otherwise penalized in relation to employment or any term of employment in the Force for exercising the right under this Part to present a grievance.
- (6) As soon as possible after the presentation and consideration of a grievance at any level in the grievance process, the member

constituting the level shall render a decision in writing as to the disposition of the grievance, including reasons for the decision, and serve the member presenting the grievance and, if the grievance has been referred to the Committee pursuant to section 33, the Committee Chairman with a copy of the decision.

- (7) The Governor in Council may make regulations prescribing for the purposes of subsection (3) any position in the Force that reports to the Commissioner either directly or through one other person.

R.S., 1985, c. R-10, s. 31; R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16; 1994, c. 26, s. 63(F).

32. (1) The Commissioner constitutes the final level in the grievance process and the Commissioner's decision in respect of any grievance is final and binding and, except for judicial review under the *Federal Court Act*, is not subject to appeal to or review by any court.

- (2) The Commissioner is not bound to act on any findings or recommendations set out in a report with respect to a grievance referred to the Committee under section 33, but if the Commissioner does not so act, the Commissioner shall include in the decision on the disposition of the grievance the reasons for not so acting.

- (3) Notwithstanding subsection (1), the Commissioner may rescind or amend the Commissioner's decision in respect of a grievance under this Part on the presentation to the Commissioner of new facts or where, with respect to the finding of any fact or the interpretation of any law, the Commissioner determines that an error was made in reaching the decision.

R.S., 1985, c. R-10, s. 32; R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16; 1990, c. 8, s. 65.

Reference to Committee

33. (1) Before the Commissioner considers a grievance of a type prescribed pursuant to subsection (4), the Commissioner shall refer the grievance to the Committee.
- (2) Notwithstanding subsection (1), a member presenting a grievance to the Commissioner may request the Commissioner not to refer the grievance to the Committee and, on such a request, the Commissioner may either not refer the grievance to the Committee or, if the Commissioner considers that a reference to the Committee is appropriate notwithstanding the request, refer the grievance to the Committee.
- (3) Where the Commissioner refers a grievance to the Committee pursuant to this section, the Commissioner shall furnish the Committee Chairman with a copy of
- (a) the written submissions made at each level in the grievance process by the member presenting the grievance;
 - (b) the decisions rendered at each level in the grievance process in respect of the grievance; and
 - (c) the written or documentary information under the control of the Force and relevant to the grievance.
- (4) The Governor in Council may make regulations prescribing for the purposes of subsection (1) the types of grievances that are to be referred to the Committee.

R.S., 1985, c. R-10, s. 33; R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16.

34. (1) The Committee Chairman shall review every grievance referred to the Committee pursuant to section 33.
- (2) Where, after reviewing a grievance, the Committee Chairman is satisfied with the disposition of the grievance by the Force, the Committee Chairman shall prepare and send a report in writing to that effect to the Commissioner and the member presenting the grievance.

- (3) Where, after reviewing a grievance, the Committee Chairman is not satisfied with the disposition of the grievance by the Force or considers that further inquiry is warranted, the Committee Chairman may
 - (a) prepare and send to the Commissioner and the member presenting the grievance a report in writing setting out such findings and recommendations with respect to the grievance as the Committee Chairman sees fit; or
 - (b) institute a hearing to inquire into the grievance.
- (4) Where the Committee Chairman decides to institute a hearing to inquire into a grievance, the Committee Chairman shall assign the member or members of the Committee to conduct the hearing and shall send a notice in writing of the decision to the Commissioner and the member presenting the grievance.

R.S., 1985, c. R-10, s. 34; R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16.

...

- 36.** The Commissioner may make rules governing the presentation and consideration of grievances under this Part, including, without limiting the generality of the foregoing, rules
- (a) prescribing the members or classes of members to constitute the levels in the grievance process; and
 - (b) specifying, for the purposes of subsection 31(4), limitations, in the interests of security or the protection of privacy of persons, on the right of a member presenting a grievance to be granted access to information relating thereto.

R.S., 1985, c. R-10, s. 36; R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16; 1994, c. 26, s. 64(F).

PART IV

Discipline

Appeal

- 45.14. (1) Subject to this section, a party to a hearing before an adjudication board may appeal the decision of the board to the Commissioner in respect of
- (a) any finding by the board that an allegation of contravention of the Code of Conduct by the member is established or not established; or
 - (b) any sanction imposed or action taken by the board in consequence of a finding by the board that an allegation referred to in paragraph (a) is established.
- (2) For the purposes of this section, any dismissal of an allegation by an adjudication board pursuant to subsection 45.1(6) or on any other ground without a finding by the board that the allegation is established or not established is deemed to be a finding by the board that the allegation is not established.
- (3) An appeal lies to the Commissioner on any ground of appeal, except that an appeal lies to the Commissioner by an appropriate officer in respect of a sanction or an action referred to in paragraph (1)(b) only on the ground of appeal that the sanction or action is not one provided for by this Act.
- (4) No appeal may be instituted under this section after the expiration of fourteen days from the later of
- (a) the day the decision appealed from is rendered, if it is rendered in the presence of the party appealing, or the day a copy of the decision is served on the party appealing, if it is rendered in the absence of that party, and
 - (b) if the party appealing requested a transcript pursuant to subsection 45.13(2), the day the party receives the transcript.
- (5) An appeal to the Commissioner shall be instituted by filing with the Commissioner a statement of appeal in writing setting out

the grounds on which the appeal is made and any submissions in respect thereof.

- (6) A party appealing a decision of an adjudication board to the Commissioner shall forthwith serve the other party with a copy of the statement of appeal.
- (7) A party who is served with a copy of the statement of appeal under subsection (6) may, within fourteen days after the day the party is served with the statement, file with the Commissioner written submissions in reply, and if the party does so, the party shall forthwith serve a copy thereof on the party appealing.

R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16.

- 45.15.** (1) Before the Commissioner considers an appeal under section 45.14, the Commissioner shall refer the case to the Committee.
- (2) Subsection (1) does not apply in respect of an appeal if each allegation that is subject of the appeal was found by the adjudication board to have been established and only one or more of the informal disciplinary actions referred to in paragraphs 41(1)(a) to (g) have been taken by the board in consequence of the finding.
 - (3) Notwithstanding subsection (1), the member whose case is appealed to the Commissioner may request the Commissioner not to refer the case to the Committee and, on such a request, the Commissioner may either not refer the case to the Committee or, if the Commissioner considers that a reference to the Committee is appropriate notwithstanding the request, refer the case to the Committee.
 - (4) Where the Commissioner refers a case to the Committee pursuant to this section, the Commissioner shall furnish the Committee Chairman with the materials referred to in paragraphs 45.16(1)(a) to (c).
 - (5) Sections 34 and 35 apply, with such modifications as the circumstances require, with respect to a case referred to the Committee pursuant to this section as though the case were a grievance referred to the Committee pursuant to section 33.

R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16.

- les autres cas, de la date où cette partie a reçu avis de la décision;
- b) de la date où l'appelant qui en a fait la demande a reçu la transcription visée au paragraphe 45.13(2), si cette date est postérieure à celles visées à l'alinéa a).
- (5) Un appel est interjeté devant le commissaire par le dépôt auprès de lui d'un mémoire d'appel exposant les motifs de l'appel, ainsi que l'argumentation y afférente.
- (6) L'appelant signifie sans délai à l'autre partie copie du mémoire d'appel.
- (7) La partie à qui copie du mémoire d'appel est signifiée peut y répliquer par le dépôt auprès du commissaire, dans les quatorze jours suivant la date de la signification, d'argumentations écrites dont elle signifie copie sans délai à l'appelant.
- L.R. (1985), ch. 8 (2e suppl.), art. 16. 45.15(1)
- 45.15 (1) Avant d'étudier l'appel visé à l'article 45.14, le commissaire le renvoie devant le Comité.
- (2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas dans le cas où le comité d'arbitrage décide que chacune des allégations dont il a été interjeté appel a été établie et qu'il a pris seulement une ou plusieurs des mesures disciplinaires simples prévues aux alinéas 41(1)a) à g).
- (3) Par dérogation au paragraphe (1), le membre dont la cause est portée en appel devant le commissaire peut lui demander de ne pas la renvoyer devant le Comité; le commissaire peut accéder à cette demande, ou la rejeter s'il estime plus indiqué un renvoi devant le Comité.
- (4) En cas de renvoi devant le Comité conformément au présent article, le commissaire transmet au président du Comité les documents visés aux alinéas 45.16(1)a) à c).
- (5) Les articles 34 et 35 s'appliquent, compte tenu des adaptations de circonstance, aux affaires renvoyées devant le Comité conformément au présent article, comme s'il s'agissait d'un grief renvoyé devant ce même Comité conformément à l'article 33.
- L.R. (1985), ch. 8 (2e suppl.), art. 16.

PARTIE IV

Discipline

appel

- 45.14 (1) Sous réserve des autres dispositions du présent article, toute partie à une audience tenue devant un comité d'arbitrage peut en appeler de la décision de ce dernier devant le commissaire :
- a) soit en ce qui concerne la conclusion selon laquelle est établie ou non, selon le cas, une contravention alléguée au code de déontologie;
 - b) soit en ce qui concerne toute peine ou mesure imposée par le comité après avoir conclu que l'allégation visée à l'alinéa a) est établie.
- (2) Pour l'application du présent article, le rejet par un comité d'arbitrage d'une allégation en vertu du paragraphe 45.1(6) ou pour tout autre motif, sans conclusion sur le bien-fondé de l'allégation, est réputé être une conclusion portant que cette dernière n'est pas établie.
- (3) Le commissaire entend tout appel, quel qu'en soit le motif; toutefois, l'officier compétent ne peut en appeler devant le commissaire de la peine ou de la mesure visée à l'alinéa (1)b) qu'au motif que la présente loi ne les prévoit pas.
- (4) Les appels interjetés en vertu du présent article se prescrivent par quatorze jours à compter :
- a) de la date où est rendue la décision portée en appel lorsqu'elle a été rendue en présence de l'appelant ou, dans

36. Le commissaire peut établir des règles pour régir la présentation et l'étude des griefs en vertu de la présente partie, et notamment :
- a) pour déterminer les membres ou catégories de membres qui constitueront les différents niveaux que prévoit la procédure applicable aux griefs;
- ...
34. (1) Le président du Comité examine tous les griefs qui sont renvoyés devant le Comité conformément à l'article 33.
- (2) Après examen du grief, le président du Comité, s'il est d'accord avec la décision de la Gendarmerie, rédige et transmet un rapport écrit à cet effet au commissaire et au membre qui a présenté ce grief.
 - (3) Après examen du grief, le président du Comité, s'il n'est pas d'accord avec la décision de la Gendarmerie ou s'il estime qu'une enquête plus approfondie est indiquée, peut :
 - a) soit rédiger et transmettre au commissaire et au membre qui a présenté ce grief un rapport exposant ses conclusions et recommandations;
 - b) soit ordonner la tenue d'une audience pour enquêter sur le grief.
 - (4) Le président du Comité, s'il décide d'ordonner la tenue d'une audience, désigne le ou les membres du Comité qui la tiendront et transmet au commissaire et au membre qui a présenté le grief un avis écrit de sa décision.
- L.R. (1985), ch. R-10, art. 34; L.R. (1985), ch. 8 (2e suppl.), art. 16.
- b) des décisions rendues à chaque niveau de cette procédure; c) de la documentation pertinente placée sous la responsabilité de la Gendarmerie.
- (4) Le gouverneur en conseil peut, par règlement, prescrire, pour l'application du paragraphe (1), les catégories de griefs qui doivent faire l'objet d'un renvoi devant le Comité.
- L.R. (1985), ch. R-10, art. 33; L.R. (1985), ch. 8 (2e suppl.), art. 16.

L.R. (1985), ch. R-10, art. 31; L.R. (1985), ch. 8 (2e suppl.), art. 16; 1994, ch. 26, art. 63(F).

32. (1) Le commissaire constitue le dernier niveau de la procédure applicable aux griefs; sa décision est définitive et exécutoire et, sous réserve du contrôle judiciaire prévu par la *Loi sur la Cour fédérale*, n'est pas susceptible d'appel ou de révision en justice.
- (2) Le commissaire n'est pas lié par les conclusions ou les recommandations contenues dans un rapport portant sur un grief renvoyé devant le Comité conformément à l'article 33 ; s'il choisit de s'en écarter, il doit toutefois motiver son choix dans sa décision.
- (3) Par dérogation au paragraphe (1), le commissaire peut annuler ou modifier sa décision à l'égard d'un grief visé à la présente partie si de nouveaux faits lui sont soumis ou s'il constate avoir fondé sa décision sur une erreur de fait ou de droit.

L.R. (1985), ch. R-10, art. 32; L.R. (1985), ch. 8 (2e suppl.), art. 16; 1990, ch. 8, art. 65.

Renvoi devant le Comité

33. (1) Avant d'étudier un grief d'une catégorie visée par règlement pris en vertu du paragraphe (4), le commissaire le renvoie devant le Comité.
- (2) Par dérogation au paragraphe (1), le membre qui présente un grief au commissaire peut lui demander de ne pas le renvoyer devant le Comité; le commissaire peut accéder à cette demande, ou la rejeter s'il estime plus indiqué un renvoi devant le Comité.
- (3) En cas de renvoi d'un grief devant le Comité conformément au présent article, le commissaire transmet au président du Comité une copie :

- a) des argumentations écrites à chaque niveau de la procédure applicable aux griefs par le membre qui présente le grief;

- applicable aux griefs prévue à la présente partie dans le cas où la présente loi, ses règlements ou les consignes du commissaire ne prévoient aucune autre procédure pour corriger ce préjudice.
- (2) Un grief visé à la présente partie doit être présenté :
- a) au premier niveau de la procédure applicable aux griefs, dans les trente jours suivant celui où le membre qui a subi un préjudice a connu ou aurait normalement dû connaître la décision, l'acte ou l'omission donnant lieu au grief;
- b) à tous les autres niveaux de la procédure applicable aux griefs, dans les quatorze jours suivant la signification au membre de la décision relative au grief rendue par le niveau inférieur immédiat.
- (3) Ne peut faire l'objet d'un grief en vertu de la présente partie une nomination faite par le commissaire à un poste visé au paragraphe (7).
- (4) Sous réserve des restrictions prescrites conformément à l'alinéa 36b), le membre qui présente un grief peut consulter la documentation pertinente placée sous la responsabilité de la Gendarmerie et dont il a besoin pour bien présenter son grief.
- (5) Le fait qu'un membre présente un grief en vertu de la présente partie ne doit entraîner aucune peine disciplinaire ni aucune autre sanction relativement à son emploi ou à la durée de son emploi dans la Gendarmerie.
- (6) Le membre qui constitue un niveau de la procédure applicable aux griefs rend une décision écrite et motivée dans les meilleurs délais possible après la présentation et l'étude du grief, et en signifie copie au membre intéressé, ainsi qu'au président du Comité en cas de renvoi devant le Comité en vertu de l'article 33.
- (7) Le gouverneur en conseil peut, par règlement, déterminer, pour l'application du paragraphe (3), les postes dont le titulaire relève du commissaire, directement ou par l'intermédiaire d'une autre personne.

29.

Sous réserve des autres dispositions de la présente loi, le Comité peut établir des règles concernant :

a) ses séances;

b) de façon générale, l'expédition de ses affaires et des questions dont il est saisi, y compris la pratique et la procédure qui lui sont applicables;

c) la répartition de ses travaux entre ses membres et la désignation de ces derniers pour examiner les griefs ou les affaires dont il est saisi;

d) de façon générale, l'exercice des fonctions que la présente loi lui attribue.

L.R. (1985), ch. R-10, art. 29; L.R. (1985), ch. 8 (2e suppl.), art. 16.

30.

Le président du Comité présente au ministre, dans les trois premiers mois de chaque exercice, le rapport d'activité du

Comité pour l'exercice précédent, et y joint ses recommandations, le cas échéant. Le ministre le fait déposer devant chaque chambre du Parlement dans les quinze premiers jours de

séance de celle-ci suivant sa réception.

L.R. (1985), ch. R-10, art. 30; L.R. (1985), ch. 8 (2e suppl.), art. 16.

PARTIE III

Griefs

Présentation des griefs

31. (1)

Sous réserve des paragraphes (2) et (3), un membre à qui une décision, un acte ou une omission liés à la gestion des affaires de la Gendarmerie causent un préjudice peut présenter son grief par écrit à chacun des niveaux que prévoit la procédure

agents de l'État et des règlements pris en vertu de l'article 9 de la Loi sur l'aéronautique.

L.R., 1985, ch. R-10, art. 25; L.R., 1985, ch. 8 (2^e suppl.), art. 16.

26. (1) Le président du Comité en assure la direction et contrôle la gestion de son personnel.

(2) En cas d'absence ou d'empêchement du président du Comité ou de vacance de son poste, le ministre peut autoriser le vice-président à le remplacer.

(3) Le président du Comité peut déléguer au vice-président les pouvoirs et fonctions que lui attribue la présente loi, à l'exception du pouvoir de délégation que lui accorde le présent paragraphe et des fonctions visées à l'article 30.

L.R. (1985), ch. R-10, art. 26; L.R. (1985), ch. 8 (2^e suppl.), art. 16.

27. (1) Le siège du Comité est fixé, au Canada, au lieu désigné par décret du gouverneur en conseil.

(2) Le personnel nécessaire à l'exécution des travaux du Comité

est nommé conformément à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

(3) Le Comité peut, avec l'approbation du Conseil du Trésor :

a) engager, à titre temporaire, des experts compétents dans des domaines relevant du champ d'activité du Comité pour assister celui-ci dans l'exercice de ses pouvoirs et fonctions;

b) fixer et payer leur rémunération et leurs frais.

L.R. (1985), ch. R-10, art. 27; L.R. (1985), ch. 8 (2^e suppl.), art. 16.

Fonctions

28. (1) Le Comité exerce les fonctions que lui attribue la présente loi.

(2) Le président du Comité exerce les fonctions que lui attribue la

présente loi.

L.R. (1985), ch. R-10, art. 28; L.R. (1985), ch. 8 (2^e suppl.), art. 16.

PARTIE II

Comité externe d'examen de la
Gendarmerie royale du Canada

Constitution et organisation du Comité

25. (1) Est constitué le Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada, composé d'au plus cinq membres, dont le président et un vice-président, nommés par décret du gouverneur en conseil.

(2) Le président est membre à plein temps du Comité. Les autres membres peuvent être nommés à temps plein ou à temps partiel. Les membres du Comité sont nommés, à titre inamovible, pour un mandat de cinq ans au maximum, sous réserve de révocation par décret du gouverneur en conseil pour motif valable.

(4) Les membres du Comité peuvent recevoir un nouveau mandat. Un membre de la Gendarmerie ne peut faire partie du Comité.

(6) Les membres à plein temps du Comité reçoivent, pour leur participation aux travaux du Comité, le traitement approuvé par décret du gouverneur en conseil.

(7) Les membres à temps partiel du Comité reçoivent, pour leur participation aux travaux du Comité, les honoraires approuvés par décret du gouverneur en conseil.

(8) Les membres du Comité ont droit aux frais de déplacement et de séjour entraînés par l'accomplissement, hors de leur lieu ordinaire de résidence, de leurs fonctions au sein du Comité.

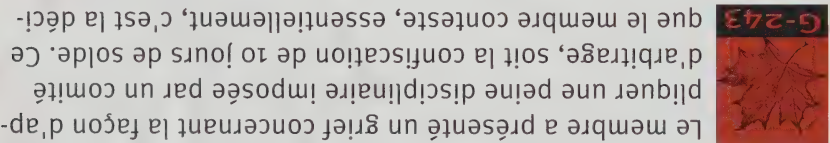
(9) Les membres à plein temps du Comité sont réputés faire partie de la fonction publique pour l'application de la Loi sur la pension de la fonction publique et de l'administration publique fédérale pour l'application de la Loi sur l'indemnisation des

en vertu du paragraphe 45.12(3) de la Loi ne représentent pas des « pénalités financières imposées au lieu des suspensions » qui sont adressées par la politique du Conseil du Trésor. D'abord, l'article 80 du *Règlement* s'adresse plus directement et spécifiquement au traitement d'une peine imposée en vertu de l'article 45.12 de la Loi. De plus, un comité d'arbitrage n'a pas le pouvoir d'imposer une suspension comme mesure disciplinaire. Par conséquent, la confiscation de solde n'est pas une « mesure disciplinaire optionnelle dans les cas où elle serait préférable à la suspension » au sens de la politique du Conseil du Trésor.

Le Comité externe a conclu qu'il n'a pas compétence pour entendre ce grief et s'est abstenu de faire une recommandation au Commissaire quant à son fondement.

On peut trouver des renseignements sur les griefs suivants examinés en 1999-2000 dans le bulletin *Communiqué* et dans le site Web du Comité :

- G-225, G-226 et G-227 - Indemnisation pour utilisation d'un véhicule personnel
- G-229 - Profil linguistique d'un poste
- G-230 - Remboursement des coûts de la réinstallation pré-retraite lorsque le membre change d'avis et décide de ne pas prendre sa retraite
- G-231 - Prime au bilinguisme
- G-235 - Harcèlement
- G-236 - Avis de mutation dans le cadre de l'application de la *Directive sur le réaménagement des effectifs de la GRC*
- G-239 - Programme de vente d'habitation garantie
- G-240.1, G-240.2 et G-246 - Indemnités de réinstallation
- G-241 - Refus de payer les congés compensatoires non utilisés avant la retraite
- G-242 et G-244 - Indemnités en vertu du Plan de garantie de remboursement des pertes immobilières
- G-245 - Remboursement intégral des coûts liés à l'achat de lunettes de soleil
- G-247 - Aide juridique aux frais de l'État relativement à une enquête sur une plainte du public



Le membre a présenté un grief concernant la façon d'appliquer une peine disciplinaire imposée par un comité d'arbitrage, soit la confiscation de 10 jours de solde. Ce que le membre conteste, essentiellement, c'est la décision de ne pas avoir traité le montant de la confiscation de solde comme étant une réduction de son revenu brut. Une question que soulève ce grief est celle de savoir si le Comité externe a compétence pour examiner le grief.

Les seuls griefs qui peuvent faire l'objet de renvoi au Comité externe sont ceux prescrits par règlement, soit ceux qu'on trouve énoncés à l'article 36 du *Règlement sur la GRC*. Dans ce cas-ci, il est clair qu'aucune des catégories décrites aux alinéas c) à e) de l'article 36 du *Règlement* n'est soulevée par ce grief. L'alinéa b) concerne la cessation de solde, qui est une mesure administrative prise conformément au paragraphe 22(3) de la *Loi*, et non pas la confiscation de solde, qui est une mesure disciplinaire prise conformément au paragraphe 45.12(3) de la *Loi*. Ainsi, le Comité a conclu que le grief ne faisait pas partie de la catégorie décrite par l'alinéa 36b) du *Règlement*.

La question à savoir si le grief fait partie de la catégorie décrite à l'alinéa 36(a) du *Règlement* a été plus difficile à trancher. Il y a trois conditions qui doivent être réunies. Premièrement, le grief doit porter sur une politique gouvernementale. Deuxièmement, cette politique doit en être une qui vise les ministères du Gouvernement du Canada. Enfin, il faut que cette politique gouvernementale s'applique aussi à la GRC.

Il existe une politique gouvernementale qui concerne l'administration des peines imposées par un comité d'arbitrage de la GRC. On la retrouve à l'article 80 du *Règlement*. L'article classe les peines imposées par les comités d'arbitrage au troisième rang dans l'ordre où sont effectuées « les retenues sur la solde d'un membre ». Cependant, cette politique concerne uniquement la GRC. Donc, elle ne satisfait pas à la deuxième condition énoncée ci-haut.

Il existe aussi une politique gouvernementale concernant l'administration des « *pénalités financières* » au sein de la Fonction publique, y compris à la GRC. Elle est énoncée au chapitre du Manuel du Conseil du Trésor intitulé *Recouvrement des montants dus à la Couronne*. Cependant, les confiscations de solde établies

Commandant en vertu de son pouvoir « *discrétaire et excep-* *tionnel* » qui s'appliquait. Ils ont conclu que le membre ne répondait pas aux critères de ce régime. Le membre minoritaire du CCG a recommandé à l'arbitre d'accueillir le grief au motif que le membre était essentiellement en service et donc en situation de voyage. L'arbitre de niveau I a rejeté le grief, se fondant sur le caractère volontaire de la participation à l'examen, ainsi que sur les paramètres établis par le Commandant divisionnaire de l'époque. Le Comité externe a conclu que le voyage du membre représentait un déplacement en service commandé, au sens de la *Directive sur les voyages* du Conseil du Trésor. Le Comité a d'abord expliqué que les paramètres fixés par le Commandant, à partir desquels on a refusé d'indemniser le membre, n'étaient pas valides. D'abord, le Commandant n'avait pas le droit d'autoriser le remboursement de frais de voyage encourus lors de déplacements qui ne sont pas en service commandé. Il ne pouvait, non plus, limiter l'application de la *Directive sur les voyages*.

Le Comité a conclu que cette Directive s'applique puisque le voyage du membre représentait un déplacement en service commandé. Selon le Comité, la GRC avait un intérêt important à ce que le membre se présente à l'examen de promotion. Permettre à des membres de se présenter à un examen de promotion n'est pas uniquement une faveur qu'on leur fait; c'est plutôt la façon dont l'organisation choisit de planifier son avenir. Le Comité a recommandé que le grief soit accueilli et que le membre soit remboursé pour ses dépenses de repas.

Le commissaire intermédiaire s'est dit d'accord avec les conclusions et la recommandation du Comité. Il a demandé que le bulletin CMM-134 soit réexaminé, parce qu'il faut clarifier s'il est préférable de considérer les examens de promotion comme étant en dehors des fonctions du membre, compte tenu de l'avantage appréciable d'attirer les meilleurs candidats.

avoir fait enquête, reconnaisse qu'il y a insuffisance de preuve à l'appui des plaintes soumises par les officiers étrangers, que la requérante a été rapatriée au Canada contre son gré et qu'il y a insuffisance de preuve pour établir qu'elle a refusé une mutation. Le commissaire s'est dit d'accord avec les conclusions et les recommandations du comité externe d'examen. Il a accueilli le grief et a ordonné à l'Officier responsable des Ressources humaines de la région d'adresser une lettre à la requérante lui confirmant l'absence de fondement des plaintes logées contre elle, de s'excuser auprès d'elle pour ne pas avoir fait d'enquête, de reconnaître qu'il y avait insuffisance de preuve pour établir les plaintes faites contre elle et de reconnaître qu'elle a été rapatriée contre son gré.



Le membre a présenté une demande de remboursement pour deux repas, pris lors d'un voyage de moins d'une journée pour aller passer un examen de promotion. Sa demande a été refusée pour deux motifs. D'abord, la politique sur le processus de promotion prévoyait que ce processus était volontaire et qu'on devait y participer en dehors des heures de travail. Le membre n'avait donc pas voyagé dans l'exercice de ses fonctions et ne pouvait réclamer ses dépenses. Ensuite, le déplacement du membre n'étant que de 80 kilomètres, il ne répondait pas à un des critères d'un régime d'indemnisation mis sur pied par le Commandant divisionnaire pour les fins des examens de promotion. En gros, ce régime prévoyait que les membres ayant plus de 100 kilomètres à franchir pour se rendre au lieu de l'examen auraient droit au remboursement d'un repas, alors que ceux ayant plus de 200 kilomètres auraient droit au remboursement de toutes leurs dépenses. Le membre a contesté le refus en présentant un grief.

Le Comité consultatif sur les griefs a émis un rapport majoritaire dans lequel il a recommandé que le grief soit rejeté au motif que la Directive sur les voyages ne s'appliquait pas à la situation du membre, eu égard au caractère volontaire du voyage. Selon les membres majoritaires, c'était plutôt le régime mis sur pied par le

des plaintes. Elle a reproché à l'autre membre d'avoir tenté de la faire muter à un autre détachement, d'avoir proféré des menaces à son endroit, et d'avoir fait des remarques désobligeantes à son sujet devant des collègues.

La GRC a refusé de faire enquête quant au bien-fondé de la plainte, exception faite de l'allégation au sujet des menaces. Selon l'officier compétent, il n'avait aucun motif « *raisonnable ou probable* » de croire que ces allégations étaient bien fondées. Par conséquent, la requérante a présenté un grief contre le refus de tenir une enquête concernant sa plainte de harcèlement.

Le Comité consultatif sur les griefs (« le CCG ») a conclu que le grief devrait être rejeté puisque la requérante n'avait pas démontré que son rapatriement avait été décidé pour un motif autre que son refus d'accepter sa mutation et qu'il n'avait pas de motifs suffisants pour faire enquête sur la plainte de harcèlement contre le troisième membre. Le CCG a recommandé que les plaintes contre la requérante soient retirées de son dossier personnel parce qu'elles auraient dû d'abord être examinées par les autorités compétentes. L'arbitre était d'accord avec le CCG et a rejeté le grief.

Le Comité externe a conclu que le refus de faire enquête sur la plainte de harcèlement constituait une erreur fondamentale. La politique de la GRC en matière de harcèlement, applicable à ce temps-là, ainsi que la politique du Conseil du Trésor sur cette question exigeaient une enquête. Dans ce cas, les allégations de la requérante, si elles s'avéraient exactes, étaient susceptibles de démontrer qu'il y avait eu harcèlement. Or, un tel type d'enquête se doit d'être beaucoup plus élaborée qu'une simple lecture de la plainte comme ce fut le cas en l'instance. Au minimum, l'enquêteur doit chercher à rencontrer à la fois le plaignant et toute personne visée par la plainte.

Par conséquent, le Comité externe a recommandé au Commissaire d'accueillir ce grief. Il n'a pas recommandé la tenue d'une enquête à ce stade-ci puisque les événements décrits dans la plainte remontaient à plus de quatre ans. Le Comité externe a recommandé plutôt que la GRC s'excuse auprès de la requérante pour ne pas

Le Commissaire a reconnu que l'Officier responsable de l'administration et du personnel avait agi de façon déraisonnable en refusant la demande de documents du requérant qui ne visait pas les avis juridiques et a souligné à ce sujet, le paragraphe 31(4) de la Loi sur la GRC. Quant au paiement des frais juridiques, le Commissaire a mentionné que ce sont les contribuables qui sont appelés à les payer et il a souligné l'importance devant être accordée à la perception que ces derniers peuvent avoir des faits et gestes des membres de la GRC. Le Commissaire a ensuite pris en considération le fait qu'aucune preuve ne démontrait l'implication du requérant dans l'incident ni que ce dernier agissait dans l'exécution de ses fonctions à ce moment et il a rejeté le grief. Le Commissaire a ajouté qu'il trouvait trop long le délai utilisé par la Division pour traiter le grief et il a indiqué qu'il allait demander au directeur des Ressources humaines d'aviser les divisions à cet égard. Le Commissaire a aussi soutenu qu'il allait obtenir des explications afin de savoir pourquoi la décision Niveau 1 avait été rendue avant même que le requérant ne puisse bénéficier de la prolongation de délai qui lui avait été accordée pour répondre au rapport du Comité consultatif sur les griefs.



La requérante qui était un membre de la GRC affectée dans un pays étranger comme membre du corps policier civil des Nations Unis, a été renvoyée au Canada quelques jours après la présentation de deux plaintes contre elle par des officiers étrangers. La GRC n'a pas fait enquête relativement à ces plaintes. D'après la GRC, la raison pour son rapatriement était son refus d'accepter une mutation et qu'elle a préféré quitter la mission de son propre gré. La requérante a nié avoir refusé la mutation et elle a affirmé que son renvoi au Canada était contre son gré. Selon elle, la vraie raison pour sa mutation était les plaintes portées contre elle. La requérante a tenté d'élucidier la situation sans succès et a ensuite présenté une plainte de harcèlement contre trois membres. Selon elle, deux de ces membres avaient utilisé les plaintes contre elle comme motif pour ordonner son rapatriement au Canada sans vérifier l'exactitude

a demandé qu'on lui accorde un délai de trois mois pour y répondre. Un délai d'une semaine lui a été accordé, mais l'arbitre de niveau I avait déjà rendu sa décision.

L'arbitre a rejeté le grief au motif que le requérant n'avait pas démontré que les gestes posés pouvaient être considérés comme faisant partie de ses fonctions. Le requérant a présenté son grief au deuxième niveau. Il a demandé comment l'arbitre a rendu une décision sans avoir pris connaissance de tous les dossiers dans cette affaire.

Le Comité externe était d'accord avec la précision apportée par le rapport majoritaire du CCG à l'effet que le requérant était le mieux placé pour décrire ses faits et gestes et expliquer sa perception à l'effet que son action s'inscrivait raisonnablement dans ses fonctions. On a beau faire valoir qu'il y a des documents pertinents que la GRC aurait dû divulguer au requérant; le requérant a lui aussi été peu loquace. De ne pas avoir les documents demandés ne l'empêchait pas d'expliquer les faits qui sont survenus lors de sa rencontre avec la femme qui est morte un peu plus tard. Il incombat au requérant d'expliquer pourquoi il avait rencontré cette femme et comment cela s'inscrivait dans le cadre de ses fonctions. Alors, le Comité externe a recommandé au commissaire de rejeter ce grief.

Aussi, le Comité externe a trouvé qu'il n'était pas raisonnable qu'on mette autant de temps (près de trois ans) à réunir un CCG pour examiner ce grief. En plus, le Comité externe a trouvé que de n'avoir accordé au requérant qu'à peine quelques semaines pour répondre au rapport du CCG était déraisonnable, compte tenu surtout des circonstances difficiles que le requérant vivait à cette époque. Le principe d'audi alteram partem exige que le requérant ait le droit de réponse. Le Comité externe a donc aussi recommandé qu'on élucide les motifs pour lesquels l'arbitre de niveau I n'a pas attendu la réponse du requérant au rapport du CCG avant de rendre sa décision malgré avoir consenti à une prolongation de délai.

Le commissaire s'est dit d'accord avec les conclusions et les recommandations du Comité externe d'examen (le « CEE »).

les fonctions d'agent de police, d'activer les mécanismes requis pour lui trouver un autre poste au sein de la GRC.

Le commissaire n'a pas accepté les recommandations du Comité. Il a conclu que la question qui se posait était la suivante: était-il raisonnable de penser que le membre pourrait reprendre ses fonctions d'agent de police? De l'avis du commissaire, le comité médical avait répondu à cette question d'une façon conforme aux lignes directives. En dépit des quelques erreurs commises dans le processus, le commissaire a conclu que le commandant divisionnaire avait suffisamment de motifs de renvoyer la requérante.

Le requérant a fait une demande pour obtenir les services d'un avocat pour le représenter lors de l'enquête publique du Coronar entourant les circonstances du décès d'une femme dont le corps avait été repêché des eaux d'un fleuve. Le requérant avait été une des dernières personnes qui l'avaient vue en vie. Sa demande a été rejetée au motif que le ministère de la Justice avait conclu qu'il n'avait pas rencontré les critères d'admissibilité tel que stipulé au Manuel d'administration de la Gendarmerie royale, i.e. « l'employé qui a dépassé le cadres de ses fonctions n'a pas droit aux services d'un avocat aux frais de l'Etat ». Par conséquent, le requérant a présenté un grief. Aussi, il demandait d'avoir accès à la demande d'étude au ministère de la Justice et à leur opinion écrite quant à son admissibilité au service d'un avocat aux frais de l'Etat ainsi tous autres documents qui ont un rapport avec l'enquête interne.



Il aura fallu plus de deux ans avant qu'un Comité consultatif sur les griefs (« le CCG ») puisse se réunir pour examiner ce grief. La majorité du CCG a conclu que le grief devrait être rejeté puisque le requérant n'avait pas démontré qu'il avait agi dans les limites de ses fonctions ou attributions, conformément aux attentes de la GRC. Le membre minoritaire du CCG a conclu que le grief devrait être accueilli parce que, essentiellement, il pensait que la GRC avait l'obligation d'établir que le requérant n'agissait pas dans le cadre de ses fonctions. Le requérant a reçu les rapports du CCG et

vaît être réduit à une simple addition des heures où ce membre médical comporte de sérieuses lacunes. D'abord, il n'y est pas fait mention de l'affection médicale dont souffre la requérante. Cela est important car le dossier n'indique pas clairement pourquoi la requérante s'est absentée pour cause de maladie durant une période si longue. Deuxièmement, le rapport n'indique nulle part si l'affection médicale de la requérante, quelle qu'elle soit, est permanente. Troisièmement, le rapport est basé sur des renseignements médicaux qui ne sont pas à jour. Quatrièmement, le rapport est aussi fondé sur une banque de travail périmée. Le Comité externe a trouvé que le rapport du comité médical n'offrait pas une analyse suffisamment détaillée pour que l'officier compétent puisse prendre une décision éclairée quant au renvoi de la requérante pour raisons médicales. Par conséquent, il a conclu que le grief devait être accueilli.

Il était mal avisé de la part du médecin-chef d'établir les profils médicaux de la requérante, étant donné que l'enquête effectuée à la suite de la plainte de harcèlement venait tout juste de révéler qu'il y avait « conflit de personnalité » entre lui et la requérante. Le médecin-chef ne faisait pas partie du comité médical, mais il est clair que ce dernier a fondé ses recommandations, du moins en partie, sur ses profils médicaux et que le processus s'en est trouvé biaisé.

Le Comité externe a conclu qu'il y avait eu violation de la politique de la GRC puisque la requérante n'avait jamais été convoquée à une entrevue d'emploi. L'argumentation de la GRC, selon laquelle il n'y avait aucun poste administratif vacant à lui offrir et qu'elle devait être pleinement apte à assumer ses fonctions de gendarme pour que sa candidature à n'importe quel poste soit prise en considération, ne semble pas valable si l'on considère qu'un autre membre, dont le profil médical était pire que celui de la requérante, occupait un poste administratif.

Le Comité externe a recommandé au commissaire d'accueillir le grief, de soumettre le dossier à un nouveau comité médical et, si la requérante est jugée inapte à continuer d'assumer pleinement

soumis trop tard. Le RDRF ne faisait pas partie de la chaîne de commandement du requérant et rien n'indiquait que le RDRF était responsable d'amorcer le processus d'examen des griefs au nom de la GRC. Les RDRF agissaient davantage à titre d'agents pour les membres lésés lorsqu'ils acceptent de les aider à présenter un grief. Cependant, comme il y a eu malentendu entre le requérant et le RDRF sur la présentation du grief, le requérant ne devrait pas être pénalisé par le fait que le RDRF n'a pas remis son grief à la GRC dans le délai prescrit de 30 jours. Étant donné les circonstances exceptionnelles de ce dossier, le Comité externe a recommandé au commissaire d'exercer les pouvoirs que lui confère le paragraphe 47.4 de la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada et de proroger le délai de présentation du grief de niveau I, de sorte qu'il soit encore considéré valide.

Le commissaire intermédiaire s'est dit d'accord avec cette recommandation du Comité et a prorogé le délai de présentation du grief de niveau I.



La plaignante a déposé un grief relativement à un avis de renvoi pour raisons médicales. Elle prétend que la par-tialité du médecin-chef a entraîné son renvoi pour raisons médicales, que les conclusions du comité médical étaient injustifiées et qu'elles reposaient sur des exigences de poste désuètes, et que la GRC n'a pas fait d'efforts raisonnables pour lui trouver un autre poste convenable.

Le Comité consultatif sur les griefs (CCG) a recommandé le rejet du grief, jugeant que la requérante avait été traitée équitablement au cours du processus de renvoi pour raisons médicales et que rien n'indiquait que le médecin-chef avait modifié son profil médical parce qu'elle avait déposé une plainte de harcèlement contre lui. L'arbitre de niveau I s'est dit d'accord avec ces conclusions et a rejeté le grief.

Le Comité externe a déclaré que le processus visant à déterminer si un membre devrait être renvoyé pour raisons médicales ne pou-

décision de niveau I ainsi que la date à laquelle il avait déposé son grief au niveau II. Le requérant a également été invité à expliquer pourquoi il avait attendu deux ans avant de communiquer avec l'unité des griefs au sujet de son dossier. Le requérant a répondu que la décision a été laissée dans son passe-lettres à la date figurant sur la formule 3081. Il soutient qu'une présentation de grief a été remplie, puis déposée dans la boîte de courrier de départ du détachement. Enfin, le requérant a répondu que le délai de deux ans était dû au fait qu'il savait que le processus d'examen des griefs était « très lent ». Le Comité externe a conclu que le requérant n'avait pas établi que son grief avait été présenté dans les délais prescrits et, pour cette raison, le Comité a recommandé le rejet du grief. Le Comité externe a aussi jugé déraisonnable la période de deux ans écoulée avant que le requérant ne s'informe sur son grief et, par conséquent, a recommandé au commissaire de ne pas accorder une prolongation de délai.

Le commissaire s'est dit d'accord avec le Comité et a conclu que les délais prescrits n'ont pas été respectés et qu'il n'y avait aucune raison suffisante pour accorder un prorogation de délais.



Un facteur exceptionnel dans ce dossier a été un délai de neuf mois entre la présentation du grief et la réception de celui-ci par la GRC. Le requérant a présenté un grief à l'égard du refus de sa demande de compensation en vertu du Plan garanti de vente d'habitation (PGVH). La GRC a reçu le grief neuf mois après que le requérant l'a signé. Le requérant a envoyé, au cours du délai de 30 jours prescrit pour la présentation des griefs de niveau I, le grief signé à un représentant divisionnaire des relations fonctionnelles (RD RF) à qui il avait préalablement parlé. Il a cru que le RD RF s'occuperait de tout. Le RD RF a par la suite affirmé qu'il avait peut-être donné cette impression au requérant.

Le Comité externe a conclu que la présentation du grief au RD RF n'était pas la présentation du grief à la GRC, conformément à la politique de la GRC, et que conséquemment le grief avait été

l'époque suffisent à prolonger le délai qu'avait l'officier compétent pour convoquer une audience. L'intention du législateur de fournir une protection procédurale aux membres serait ainsi contrecarée.

Le Comité externe a jugé que le retard à convoquer les deux audiences disciplinaires n'avait rien à voir avec le fait que les renseignements transmis à l'officier compétent au moment des suspensions ne faisaient pas état des allégations en cause. Ce retard tenait plutôt au fait que les enquêtes disciplinaires avaient mis plus d'un an à compléter. Le Comité a donc recommandé au Commissaire d'accueillir les appels et d'annuler les décisions des Comités d'arbitrage.

Le commissaire s'est dit d'accord avec les conclusions et recommandations du Comité, et a annulé les décisions des Comités d'arbitrage. Afin de déterminer les raisons du délai dans ces dossiers, il a demandé qu'une enquête administrative soit menée

- On peut trouver des renseignements sur les appels disciplinaires suivants dans le *Communiqué* du Comité et dans son site Web :
- D-60 Allégation de conduite scandaleuse pour avoir joué au hockey pendant un congé de maladie.
 - D-62 Allégations de conduite en état d'ébriété, de refus de s'arrêter et de conduite dangereuse.
 - D-63 Allégations de conduite en état d'ébriété et de manquement dangereux d'une arme à feu de la GRC.
 - D-64 Allégation de recours à la force excessive lors d'une arrestation.

B) Griefs - Partie III de la Loi sur la GRC

La question importante dans ce dossier était l'occasion des parties de présenter des observations au Comité. Avant d'examiner le dossier, le Comité externe a demandé au requérant de fournir un affidavit dans lequel il devait indiquer la date à laquelle il avait été informé de la



au courant des éléments de cette allégation qu'à la réception du rapport final de l'enquête interne. Le Comité d'arbitrage dans la seconde affaire en est arrivé à une conclusion semblable pour ce qui était de deux des allégations

Le Comité d'arbitrage dans la première affaire a ensuite conclu que l'allégation non-prescrite qui pesait contre le membre était fondée. Cette allégation lui reprochait de s'être comporté de façon scandaleuse en s'appropriant des hauts-parleurs arrachés d'une automobile qui avait été saisie. Quant à la seconde affaire, le Comité d'arbitrage a conclu que seulement une des deux allégations était fondée. Il s'agissait d'une allégation de conduite scandaleuse, reliée au fait que le membre avait pris un chariot de la voûte des objets saisis et l'avait utilisé pour compléter des réparations chez lui. Dans les deux affaires, les Comités d'arbitrage ont ordonné aux membres de démissionner, sous peine d'être congédiés. Un des motifs d'appel soulevés par les membres portait sur le caractère prescrit des allégations jugées établies.

Le Comité externe a estimé que les deux Comités d'arbitrage avaient commis une erreur en distinguant les allégations qu'ils avaient jugées non-prescrites des autres, du simple fait qu'elles n'étaient pas au nombre des exemples d'inconduite mentionnés dans un rapport adressé à l'officier compétent à l'époque où les membres avaient été suspendus. Selon le Comité externe, les Comités d'arbitrage avaient exigé une connaissance beaucoup trop détaillée des faits pertinents par l'officier compétent. Si ce n'était du fait que ces allégations se rapportaient à des faits qui faisaient partie d'un ensemble d'activités connexes, il n'est pas exclu que la conclusion des Comités d'arbitrage serait tout à fait logique. Cependant, ces cas-ci comportaient des circonstances très spéciales en ce que les allégations concernaient toutes des actes de même nature. Les gestes reprochés aux membres étaient tous connus de la Gendarmerie au moment de la suspension. Les gestes à la base des allégations jugées non-prescrites par les Comités d'arbitrage n'avaient sans doute pas été rapportés parce que jugés trop banals à l'époque de la recommandation de suspension. Il serait paradoxal que l'absence de détails jugés peu importants à

l'appelant de préparer et de faire des représentations adéquates, et a imposé à l'appelant un avertissement et dix jours de confiscation de la solide.

Le Commissaire a ensuite commenté la conduite du Comité dans cette affaire et a souligné le devoir des comités d'arbitrage d'agir suivant les règles de justice naturelles et de permettre aux parties d'être entendues et de se préparer adéquatement pour l'audience.



Deux membres devaient répondre à une série d'allégations disciplinaires leur reprochant principalement de s'être approprié de biens saisis lors de perquisitions et d'avoir permis à des collègues d'en faire de même. Dans les deux cas, les membres ont présenté une requête au Comité d'arbitrage, cherchant à faire annuler les allégations au motif que l'officier compétent, qui était le même dans les deux affaires, n'avait pas convoqué les audiences disciplinaires dans le délai de prescription d'une année « *après que la contravention et l'identité de ce membre ont été portées à sa connaissance* », selon le paragraphe 43(8) de la *Loi sur la GRC*. Les audiences avaient été convoquées en septembre 1997. Les membres soutenaient que l'officier compétent avait pris connaissance des éléments factuels des allégations 21 mois plutôt, lorsqu'il les avait suspendus de leurs fonctions en décembre 1995. Le Comité d'arbitrage chargé de se pencher sur la première affaire a accordé la requête en prescription pour ce qui était de cinq des sept allégations qui pesaient contre ce membre. Les deux Comités ont conclu que la documentation qui avait été transmise à l'officier compétent pour qu'il décide s'il y avait lieu de suspendre les membres faisait état des principaux renseignements à la base de la majorité des allégations.

Cependant, dans la première affaire, on a jugé que cette documentation ne faisait aucunement état d'une des allégations et que celle-ci n'était pas prescrite, l'officier compétent n'ayant été mis

démissionner. Les commentateurs du Comité d'arbitrage étaient trop ambigus pour que les parties sachent à quoi s'en tenir et pour qu'elles fassent des représentations en conséquence. De plus, le Comité d'arbitrage devait donner l'occasion aux parties de se faire entendre quant à la peine qu'il considérait imposer. Pour ce faire, il devait ajourner l'audience d'au moins quelques semaines pour que les parties se préparent adéquatement. Le droit à une défense pleine et entière de l'appelant n'a pas été respecté. La peine devait donc être annulée.

Le Comité externe a procédé ensuite à la détermination de la peine appropriée, puisque la *Loi sur la GRC* ne prévoit pas la possibilité d'ordonner la tenue d'une nouvelle audience devant un Comité d'arbitrage si l'appel est accueilli uniquement par rapport à la peine. Le Comité externe a souligné que la détermination d'une peine inclut nécessairement le fait qu'il existe une recommandation conjointe des parties. Un tribunal n'est pas lié par une suggestion commune sur la peine. Cependant, à moins de conclure que la recommandation n'est pas raisonnable, une telle peine devrait être entérinée. Le Comité externe a donc examiné l'ensemble des circonstances de cette affaire et l'a comparée à d'autres causes disciplinaires. Il a conclu que l'appelant a mérité d'être puni sévèrement, mais pas d'être renvoyé de la Gendarmerie. Selon le Comité externe, la confiscation de solde de 5 jours et l'avertissement suggéré par les parties était raisonnable et il y avait lieu pour le commissaire d'entériner cette peine. Le Comité externe a donc recommandé d'accueillir l'appel quant à la peine et d'imposer la peine suggérée par les parties.

Le Commissaire a été d'accord avec les recommandations du Comité externe d'examen (« le CEE ») relatives au retrait de l'admission. Le Commissaire a soutenu que le défaut du Comité d'arbitrage (« le Comité ») d'adhérer à la sanction proposée par les parties, dans un énoncé conjoint des faits, ne l'obligeait pas à permettre à l'appelant de retirer son admission quant à sa conduite. Le Commissaire a donc rejeté l'appel sur le bien fondé de l'allégation. Quant à la sanction, plus précisément le renvoi, le Commissaire a ordonné son annulation puisque le Comité n'avait pas permis à

tion commune quant à la peine, soit une confiscation de cinq jours de solde et un avertissement. Le Comité d'arbitrage a conclu que l'allégation était fondée, mais il n'a pas accepté la suggestion commune. Il a plutôt ordonné à l'appelant de démissionner. En appel, l'appelant a contesté la décision à l'effet que l'allégation était fondée et la peine. L'intimé a consenti au premier motif d'appel, mais a laissé au commissaire, le soin d'établir la peine appropriée.

Ce qui était en cause, en appel, était la façon dont le Comité d'arbitrage a procédé à l'audience sur la peine. Avant d'entendre les parties, il leur a demandé ce qu'elles entendaient proposer comme peine. Lorsqu'il a appris qu'elles lui recommandaient une confiscation de cinq jours de solde et un avertissement, le Comité d'arbitrage a affirmé vouloir entendre des témoins car il considérerait que l'affaire était « *très sérieuse* ». Après un ajournement de quelques heures seulement, le représentant de l'appelant a fait témoigner le supérieur hiérarchique de l'appelant et l'appelant. Les représen-

tant des parties ont ensuite plaidé sur le caractère raisonnable de leur suggestion commune.

Selon l'appelant, si le Comité d'arbitrage l'avait avisé qu'il contemplait rejeter la suggestion commune, il aurait pu demander la permission de retirer son admission, ce qui aurait entraîné une nouvelle audience sur l'allégation. Le Comité externe n'a pas souscrit à l'argument selon lequel la décision sur l'allégation devait être renversée. Le Comité d'arbitrage n'avait pas à permettre à l'appelant de retirer son admission parce qu'il rejetait la suggestion commune. L'appelant n'a pas démontré que son admission n'était pas libre et volontaire, ou qu'il avait maintenant une défense à faire valoir. Le Comité externe a conclu que la décision quant au fondement de l'allégation était valide.

Le Comité externe était cependant d'avis que des erreurs fondamentales ont été commises dans le cadre de l'audience sur la peine. Le Comité d'arbitrage devait clairement aviser les parties qu'il entendait rejeter leur suggestion et que la peine à laquelle s'exposait l'appelant pourrait être aussi sévère que l'ordre de

L'appelant a admis l'allégation. Un énoncé conjoint des faits a été présenté au Comité d'arbitrage et les parties ont fait une sugges-

aussi inscrit une fausse date sur ces documents. L'appui d'une demande de mandat d'écoute électronique. Il avait qui avait disparu, sur lequel était fondé une partie d'un affidavit à notes à l'appui. Son but était de remplacer un rapport la GRC, en contravention à l'article 43 du Code de déontologie. Il avait fabriqué un rapport d'enquête et des



On reprochait à l'appelant d'avoir modifié un dossier de la GRC, en contravention à l'article 43 du Code de déontologie. Il avait fabriqué un rapport d'enquête et des notes à l'appui. Son but était de remplacer un rapport qui avait disparu, sur lequel était fondé une partie d'un affidavit à l'appui d'une demande de mandat d'écoute électronique. Il avait aussi inscrit une fausse date sur ces documents.

Le Comité externe a examiné le contexte législatif dans lequel l'« avertissement » et les autres mesures disciplinaires ont été incorporés dans la Loi ainsi que l'historique législatif des mesures disciplinaires simples et graves à la GRC. Il a constaté que quiconque impose des mesures disciplinaires simples doit d'abord s'assurer que la conduite en cause constitue une contravention, et déterminer ensuite quelle sanction est suffisante. Un officier qui donne un avertissement doit être convaincu que l'avertissement est la mesure appropriée, compte tenu de la conduite en cause, et il doit donc comprendre les différences qui existent entre les diverses mesures disciplinaires, de même que la conduite en question. La nature de l'inconduite sanctionnée et la disposition violée du code de déontologie doivent être communiquées au membre puni. Un officier qui donne un avertissement doit également informer le membre que la mesure disciplinaire imposée est un avertissement, car certains droits et conséquences découlent de cette mesure disciplinaire, comme le droit d'interjeter appel et le fait qu'aucune autre mesure disciplinaire ne peut être imposée.

Le Comité externe a conclu que la mesure prise dans le présent cas ne constituait pas un avertissement. Le Comité a recommandé que le commissaire accueille l'appel et ordonne la tenue d'une nouvelle audience portant sur l'allégation.

Le commissaire a accepté les conclusions du Comité et a ordonné une nouvelle audience.

e qui suit est une brève description de certains cas examinés par le Comité au cours de l'année. Le numéro en caractère gras qui apparaît au début de chaque résumé correspond au numéro attribué par le Comité à la conclusion du dossier. La décision du commissaire est précisée à la fin de chaque résumé. Un numéro de référence est attribué aux cas qui ne sont pas résumés pour permettre aux lecteurs de les trouver dans le site Web du Comité ou dans le bulletin *Communiqué*.

A) Discipline - Partie IV de la Loi sur la GRC



Il s'agit d'un cas dans lequel l'officier compétent a interjeté appel d'une décision prise par un comité d'arbitrage. Il y avait eu enquête criminel et une deuxième enquête en vertu du code de déontologie à l'égard de la conduite

d'un membre alors qu'il n'était pas en devoir. Le membre et un des officiers supérieurs avaient fait une entente par laquelle le membre avait accepté quelques sanctions en dehors du processus disciplinaire établi par le paragraphe 41(1) de la *Loi sur la GRC*. Au début de l'audience, le membre a déposé une requête contestant que le Comité d'arbitrage ait compétence pour tenir une audience. Il soutenait qu'on lui avait donné un avertissement précédemment pour la même conduite que celle qui était décrite dans l'allégation. Suivant le paragraphe 43(7) de la *Loi sur la GRC*, aucune audience ne peut être convoquée en vue de l'éventuelle imposition d'une mesure disciplinaire grave à l'égard d'une conduite lorsque cette conduite a déjà donné lieu à un avertissement. Le comité d'arbitrage a estimé qu'un avertissement avait été donné relativement à la présomée conduite et que, par conséquent, il n'avait pas compétence pour tenir une audience portant sur l'allégation. L'officier compétent (l'appelant) a soutenu, en appel, que l'entente qui avait été signée ne constituait pas un avertissement.

Statistiques sur les cas examinés par le comité

Appels relatifs à des mesures disciplinaires

Année	Appels Reçus	Recommandations Formulées	Appels Retirés
1995-1996	13	2	0
1996-1997	5	12	4
1997-1998	6	7	0
1998-1999	7	3	2
1999-2000	5	8	0

Cyriels

Année	Renvois Reçus	Recommandations Formulées	Renvois Retirés
1995-1996	18	36	18
1996-1997	30	21	4
1997-1998	17	16	3
1998-1999	17	19	9
1999-2000	13	21	3

Appels relatifs à des mesures de renvoi et de rétrogradation

Quatre appels relatifs à des mesures de renvoi ont été soumis au Comité depuis qu'il a été mis sur pied: un au cours de chacune des années 1992-1993, 1994-1995, 1995-1996 et 1996-1997. Trois de ces appels ont été retirés. Le Comité n'a jamais eu à se prononcer sur un appel relatif à une mesure de rétrogradation.

sance de ce rapport, les parties intéressées ont confié au groupe de travail, en 1999, la tâche d'élaborer des propositions précises pour le futur mandat du Comité en matière de griefs. En octobre 1999, le groupe de travail a recommandé que l'article 36 du *Règlement sur la GRC* soit modifié et qu'on envisage la possibilité de modifier la *Loi sur la GRC* dans le but d'apporter d'autres changements à la liste des griefs qui peuvent faire l'objet d'un renvoi devant le Comité.

Pendant l'année, le Comité a créé un site Web (www.erc-cee.gc.ca) qui comprend des renseignements sur les cas examinés et sur les travaux de recherche effectués par le Comité de 1988 à 1992, les rapports annuels et les rapports trimestriels (*le Communiqué*) du Comité. La révision de la banque de données amorcée en 1998 a été complétée en 1999.

Autres activités

Le fait que certains types de griefs importants ne peuvent pas être renvoyés devant le Comité est une source de préoccupations. De 1996 à 1999, un groupe de travail composé d'un représentant divisionnaire des relations fonctionnelles, d'un membre de la Sous-direction des affaires internes de la GRC et d'un représentant du Comité externe d'examen a étudié ces préoccupations. Le document de travail rédigé par le groupe en 1996 a été soumis au commissaire, au comité national de direction des représentants divisionnaires des relations fonctionnelles et au président intérimaire du Comité. Après avoir pris connaissance

- L'obligation imposée à la Gendarmerie de communiquer au requérant les documents relatifs au grief (G-234, G-247). Voici certaines des questions sur lesquelles le Comité a dû se pencher lors de l'examen d'appels relatifs à des mesures disciplinaires :
- La question de déterminer si une entente entre un membre et son superviseur dans laquelle il est précisé que le membre acceptera certaines mesures correctives à la suite d'une présumée conduite répréhensible constitue une « réprimande » et de déterminer si, par conséquent, l'officier compétent se voit empêcher d'imposer des mesures disciplinaires graves.
- La question de déterminer si des audiences ont été instituées dans le délai prescrit d'un an. Pour répondre à cette question, il fallait évaluer dans quelle mesure l'officier compétent doit être au courant des faits avant de décider d'instituer une audience. Dans deux cas, le Comité a conclu que les audiences avaient été instituées par l'officier compétent 21 mois après le moment où il avait eu en main suffisamment de renseignements pour être au fait des allégations de manquements au code de conduite.
- Les exigences procédurales d'une audience lorsque le comité d'arbitrage n'accepte pas une présentation commune quant à la sanction.

Dossiers examinés par le Comité

À
Au début de l'année, 13 dossiers de griefs et 5 dossiers d'appels relatifs à des mesures disciplinaires ont été reportés de l'année précédente. Au cours de l'année, le Comité a reçu 13 dossiers de griefs et 5 dossiers d'appels disciplinaires supplémentaires. Le Comité a formulé des conclusions et des recommandations dans 21 dossiers de griefs et 8 dossiers d'appels disciplinaires. Il a déterminé que trois griefs ne relevaient pas de sa compétence. Deux dossiers de griefs et deux dossiers d'appels disciplinaires ont été reportés à l'exercice 2000-2001.

Voici certaines des questions sur lesquelles le Comité a dû se pencher lors de l'examen des griefs :

- Un grief dans lequel la requérante soutient que la décision d'émettre un avis de renvoi pour raisons médicales a été influencée de façon inappropriée par la partialité du médecin-chef, que les conclusions du comité médical n'étaient pas fondées, qu'elle n'a pas été interviewée en conformité avec la politique avant que l'on décide de la renvoyer et que la GRC n'a pas fait d'efforts raisonnables pour lui trouver un autre poste convenable (G-233).
- La décision de ne pas autoriser un membre à être représenté par un avocat aux frais de l'état. Le comportement du requérant à l'endroit d'un membre du public avant le décès de celui-ci a fait l'objet de questions à l'enquête du coroner (G-234).
- La décision de ne pas faire enquête sur une plainte de harcèlement découlant de la manière dont la requérante a été relevée de ses fonctions comme membre du corps policier civil des Nations Unies à Haïti (G-237).
- La décision de ne pas rembourser les repas pris par le requérant lors d'un voyage pour aller passer un examen de promotion (G-238).

devant la Cour d'appel fédérale.

Dans son examen du dossier, la Cour d'appel a décrit le régime législatif en place pour traiter les griefs des membres de la GRC. La Cour a souligné que le processus décisionnel établi pour un grief de cette nature prévoyait l'arbitrage au premier niveau, l'examen du Comité et la décision prise par le commissaire après avoir étudié le rapport du Comité. Voici ce qu'a déclaré la Cour : [TRADUCTION]

« Une cour de révision ne devrait intervenir dans des décisions rendues par une *série de tribunaux* mis sur pied spécifiquement à cette fin que dans des circonstances très inhabituelles. » Par conséquent, les tribunaux judiciaires devraient faire preuve de beau coup de retenue dans l'examen de toute décision du commissaire fondée sur les conclusions justifiées et détaillées du Comité externe d'examen. Étant donné les circonstances et les faits relatifs au grief, la Cour d'appel a rétabli la décision du commissaire.

Il est particulièrement intéressant de noter que la Cour d'appel a statué que la décision du commissaire au sujet d'un grief ne devrait être annulée que si elle est « manifestement déraisonnable ». La Section de première instance avait conclu que la décision du commissaire était susceptible d'une révision si elle n'était pas « correcte ». Ces deux critères et un troisième - « déraisonnable » - ont été établis dans des jugements de la Cour suprême du Canada. Un de ces trois critères s'appliquera, selon les questions faisant l'objet du litige et les caractéristiques du tribunal qui a pris la décision qui est révisée, au contrôle judiciaire d'une décision rendue par un tribunal administratif. La Cour d'appel a examiné les caractéristiques institutionnelles du Comité. Elle a déclaré que le Comité avait droit à une certaine déférence en raison de son expertise à l'égard des questions qui lui sont soumises. De l'avis de la Cour, l'interprétation faite par le Comité des règles prévues dans le PGRI était raisonnable. Même si une autre interprétation de ces règles, comme celle du requérant, aurait pu aussi être raisonnable, l'adoption par le commissaire de l'analyse et des conclusions du Comité était raisonnable, et la Cour fédérale ne devrait pas changer sa décision.

à la Cour fédérale. Néanmoins, lorsqu'elle est saisie d'une requête en révision d'une décision rendue par le commissaire qui adopte les conclusions et les recommandations du Comité, la Cour fédérale peut examiner ces conclusions et ces recommandations. L'affaire décrite ci-dessous, dans laquelle la Cour d'appel fédérale s'est prononcée le 2 mars 2000, illustre une situation de ce genre.

Millard c. Canada (procureur général)

En 1994, le caporal Millard a demandé qu'on lui verse une indemnité en vertu du Plan de garantie de remboursement des pertes immobilières (PGRPI) prévu dans la Directive de la GRC sur la réinstallation. Cette forme d'assistance financière peut être octroyée à un membre de la GRC muté dans un nouveau lieu d'affectation pour la perte qu'il subit, au-delà d'un seuil précis, lorsqu'il vend son domicile principal. La demande du caporal Millard a été rejetée parce que, d'après les officiers de la GRC qui l'ont examinée, la baisse subie par le marché immobilier en général dans la région visée au cours de la période où le caporal Millard a occupé son domicile principal n'a pas dépassé le seuil précisé dans la politique. Le grief déposé par le caporal Millard au premier niveau à la suite de cette décision a été rejeté. Son grief au deuxième niveau a été renvoyé devant le Comité.

Le Comité a recommandé que le grief soit rejeté parce que, étant donné la date à laquelle la résidence est devenue le domicile principal du caporal Millard, la baisse des prix sur le marché immobilier en général n'avait pas dépassé le seuil précisé dans le PGRPI. Le commissaire s'est dit d'accord avec les recommandations du Comité et les motifs avancés. Le caporal Millard a demandé à la Section de première instance de la Cour fédérale de réviser la décision du commissaire. La Section de première instance a statué que les conclusions et les recommandations du Comité relativement au grief en question contenaient des erreurs quant à l'interprétation des règles prévues dans le PGRPI et, par conséquent, elle a ordonné que la décision du commissaire soit annulée. Cette ordonnance de la Section de première instance a ensuite fait l'objet d'un appel

du Comité ne peuvent faire l'objet d'appels interjetés directement à qui il appartient de prendre une décision « définitive et exécutoire ». Par conséquent, les conclusions et les recommandations relatives à cet appel ou de révision en justice » (paragraphe 32(1), 45.16(7) de la Loi sur la GRC). La Loi ne prévoit pas de dispositions équivalentes en ce qui a trait aux conclusions du Comité judiciaire prévues par la Loi sur la Cour fédérale, n'est pas susceptible d'appel relatif à une mesure de renvoi ou de rétrogradation est « définitive et exécutoire et, sous réserve du contrôle judiciaire relatif à un grief, à un appel disciplinaire ou aux termes de la Loi sur la GRC, la décision du Comité

Contrôle judiciaire

Même si le nombre de dossiers renvoyés devant le Comité a diminué au cours des cinq dernières années, les cas sur lesquels le Comité est appelé à se prononcer comportent souvent des questions juridiques nouvelles et complexes, qui ont des conséquences pour d'autres membres. Par ailleurs, dans la plupart des appels relatifs à des mesures disciplinaires examinées par le Comité en 1999-2000, la sanction imposée par le comité d'arbitrage était l'ordre au membre de démissionner.

Complexité des cas renvoyés devant le Comité

principales initiatives vise le recours accru à la médiation et à la conciliation. Grâce à cette initiative, de nombreux différends qui, autrement, auraient fait l'objet d'un grief au deuxième niveau, ont pu être réglés à la satisfaction des parties intéressées. D'autres initiatives entreprises par la GRC en vue de modifier des politiques dans le domaine des relations de travail pourraient avoir une incidence considérable sur la charge de travail du Comité. Il est à noter, par exemple, qu'aux termes de l'article 31 de la Loi, une décision ne peut faire l'objet d'un grief s'il existe un autre recours prévu par une consigne du commissaire.

Organisation du programme

Le poste de président est vacant depuis 1992. À l'époque, il a été décidé qu'il n'était plus nécessaire d'avoir un président à temps plein. Les dispositions législatives présentées en 1996 (projet de loi C-49) auraient éliminé l'obligation, aux termes de l'article 25 de la *Loi sur la GRC*, voulant que le président soit nommé à temps plein. Toutefois, la loi n'a pas été adoptée et elle n'a pas été déposée de nouveau au cours de l'actuelle session du Parlement. Le Comité fonctionne actuellement avec un seul membre: le vice-président. Le solliciteur général l'a autorisé en vertu du paragraphe 26(2) de la *Loi sur la GRC* à remplir les fonctions de président. L'examen des cas et le soutien administratif sont assurés par cinq employés qui relèvent du président par l'entremise du directeur exécutif. Les bureaux du Comité sont situés à Ottawa. Le Comité présente un rapport au Parlement une fois par année.

Le Comité reçoit de l'aide, notamment dans les domaines des ressources humaines et du contrôle financier, du ministère du Solliciteur général et de la Commission des plaintes du public contre la GRC.

Environnement

Plusieurs facteurs peuvent influencer sur la charge de travail du Comité au cours d'une année donnée. Comme exemple, le nombre de griefs et d'appels relatifs à des mesures disciplinaires qui lui sont soumis peut varier considérablement d'une année à l'autre. Ces dernières années, le nombre de griefs soumis au Comité a diminué de façon importante, tandis que le nombre d'appels relatifs à des mesures disciplinaires semble être resté stable.

Changements aux politiques

Au cours des trois dernières années, la GRC a entrepris plusieurs initiatives en vue de modifier sa culture organisationnelle. Une des

Le président peut prendre des décisions dans des cas qui sont ren-
voyés devant le Comité d'après les renseignements aux dossiers
ou à la suite d'une audience.

Dans l'exécution de son travail d'examen, le Comité tente d'assur-
er un équilibre entre des intérêts tout aussi complexes que variés,
tout en veillant à ce que les principes du droit administratif et du
travail et les recours prévus par la *Loi sur la GRC* soient respectés.
Dans chaque cas, il doit tenir compte de l'intérêt public et assurer
le respect du droit des membres de la GRC à un traitement
équitable et conforme à l'esprit de la *Loi* et aux règles internes de
la fonction publique, tout en veillant à ce que la direction de la
GRC puisse gérer ses relations de travail d'une façon qui lui per-
mettra de garder la confiance du public.

Historique

Le Comité a vu le jour au début de 1987. Il est un des deux
tribunaux qui ont été créés pour assurer une surveillance
civile de la GRC, l'autre étant la Commission des plaintes
du public contre la GRC. Le premier président du Comité fut
l'honorable juge René Marin, qui avait présidé de 1974 à 1976 la
Commission d'enquête sur les plaintes du public, la discipline
interne et le règlement des griefs au sein de la Gendarmerie royale
du Canada. En 1992, la vice-présidente du Comité, M^{re} F. Jennifer
Lynch, c.r., a assumé la présidence du Comité de façon intérimaire,
fonction qu'elle a continué à exercer jusqu'en 1998. M^{re} Lynch a
contribué largement à mettre sur pied au sein de la GRC un mode
alternatif de règlement des conflits (MARC), qui s'est avéré un
franc succès. Le vice-président et président intérimaire actuel,
M^{re} Philippe Rabot, est en poste depuis le 27 juillet 1998. M^{re} Rabot
fut auparavant vice-président de la Commission de révision de l'é-
valuation foncière de l'Ontario, secrétaire de la Commission du
droit d'auteur du Canada et directeur général adjoint des appels à
la Commission de la fonction publique du Canada.

Mandat, rôles et responsabilités

Le Comité externe d'examen de la GRC est un tribunal administratif indépendant et neutre, établi par la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, qui a pour principal mandat de faire des recommandations au commissaire de la GRC concernant des griefs au deuxième niveau et des appels interjetés contre des mesures disciplinaires imposées par des comités d'arbitrage. Dans le cas où le commissaire n'accepte pas les recommandations du Comité, il doit expliquer ses raisons.

Aux termes de la *Loi sur la GRC*, le commissaire de la GRC renvoie devant le Comité tous les appels relatifs à des mesures disciplinaires graves et tous les appels relatifs à des mesures de renvoi ou de rétrogradation, à moins que le membre de la GRC en cause ne s'oppose à un tel renvoi. De plus, en vertu de l'article 33 de la *Loi sur la GRC*, le commissaire de la GRC renvoie les griefs devant le Comité en conformité avec le règlement adopté par le gouverneur en conseil. L'article 36 du *Règlement de la GRC* limite à ce qui suit les griefs qui doivent être renvoyés devant le Comité :

- a) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la GRC, des politiques gouvernementales visant les ministères qui ont été étendues aux membres;
- b) les griefs relatifs à la cessation, en application du paragraphe 22(3) de la *Loi sur la GRC*, de la solde et des allocations des membres;

- c) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la GRC, de la *Directive sur les postes isolés*;

- d) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la GRC, de la *Directive de la Gendarmerie sur la réinstallation*;

- e) les griefs relatifs au renvoi par mesure administrative pour les motifs d'incapacité physique ou mentale, d'abandon de poste ou de nomination irrégulière.

TABLE DES MATIÈRES

APERÇU GÉNÉRAL	1
Mandat, rôles et responsabilités	1
Historique	2
Organisation du programme	3
Environnement	3
Contrôle Judiciaire	4
L'ANNÉE À L'ÉTUDE	7
STATISTIQUES SUR LES CAS EXAMINÉS PAR LE COMITÉ	10
DOSSIERS	11
A) Discipline - Partie IV de la Loi sur la GRC	11
B) Griets - Part III de la Loi sur la GRC	17
ANNEXE A	29
Extraits de la Loi sur la GRC	29

COMITÉ EXTERNE D'EXAMEN DE LA GRC

Membres et personnel du Comité

Président intérimaire et

Vice-président

Directeur exécutif

Conseillers juridiques

Philippe Rabot
Garry Wetzel
Bernard Cloutier

Caroline Maynard
Christian Roy
Shawn Scromeda

Lisa Thiele

Suzan Appleby

Rachel Archer

Lorraine Grandmaître

C.P. 1159, Succ. B

60, rue Queen, Pièce 513

Ottawa, ON K1P 5R2

Téléphone : (613)998-2134

Télécopieur : (613)990-8969

Courriel : org@erc-cee.gc.ca

Site Web : www.erc-cee.gc.ca

Le 30 mai 2000

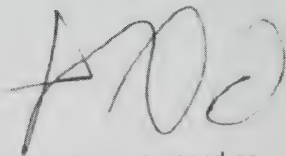
L'honorable Lawrence MacAulay, C.P., député
Solliciteur général du Canada
Immeuble Sir Wilfrid Laurier
340 ouest, avenue Laurier
Ottawa (Ontario)
K1A 0P8

Monsieur le Ministre,

Conformément à l'article 30 de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, il me fait plaisir de vous soumettre le rapport annuel du Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada pour l'exercice financier 1999-2000 afin que vous puissiez le faire déposer devant la Chambre des communes et le Sénat.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de ma considération respectueuse.

Le président intérimaire,



Philippe Rabot

COMITÉ EXTERNE D'EXAMEN
DE LA GENDARMERIE ROYALE DU CANADA

Rapport annuel



6320



© Ministère des travaux publics et Services gouvernementaux Canada 2000
N° de cat. J574-1/2000
ISBN 0-662-65004-2

COMITÉ EXTERNE D'EXAMEN
DE LA GENDARMERIE ROYALE DU CANADA

Rapport annuel



